



Nachfolgezeit

Ihr Fahrplan für die Zukunft



IHK
Schwarzwald
Baar
Heuberg

Inhalt

Vorwort	3
1. Interview der IHK-Präsidentin Birgit Hakenjos	4
2. Report Nachfolge	6
3. Wie finde ich den passenden Nachfolger/Unternehmer	8
4. Phasen Nachfolgeplanung	10
5. Formen der Betriebsübergabe	12
6. Unternehmensbewertung	14
7. Notfalkoffer/Notfallhandbuch	15
8. Rechtliche, steuerliche Überlegungen	16
9. Nachfolgemoderation der IHK	18
10. Unternehmensnachfolge vorbereiten, Checkliste	20
11. Portrait: Sie trifft den richtigen Ton	22
12. Portrait: Präzision in vierter Generation	24
13. Portrait: Goldene Zukunft	26
14. Portrait: Eine Frage des Bauchgefühls	28
15. Portrait: Der neue Chef in der Küche	30
16. Portrait: „Ich habe eine Vision“	32
17. Angebote der IHK im Bereich Nachfolge	34

Vorwort

Generationswechsel in Sicht!

Der Leitfaden für Ihre Unternehmensnachfolge in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg

Im Leben von Unternehmer*innen gibt es kaum ein tiefgreifenderes Ereignis als die Übergabe des eigenen Betriebs an einen Nachfolger. Unweigerlich stellt sich Unternehmer*innen früher oder später die Frage, wie der Bestand der Firma sowie die damit verbundenen Arbeitsplätze langfristig gesichert werden können.

Die rechtzeitige Vorbereitung der Unternehmensnachfolge ist eine wesentliche Voraussetzung für den dauerhaften Erhalt des Betriebs. Die Suche nach einer nachfolgenden Führungspersönlichkeit kann innerhalb der eigenen Familie beginnen. Viele Firmeninhaber*innen haben allerdings keine Nachfolgenden aus der eigenen Familie. Für sie ist es wichtig, eine geeignete externe Persönlichkeit zu finden. Eine Betriebsübergabe bzw. -übernahme ist ein vielschichtiger Vorgang, bei dem ebenso viele allgemeine wie auch individuelle Kriterien zu berücksichtigen sind.

Lassen Sie sich jedoch nicht beunruhigen: Wenn Sie mit der Planung Ihrer Nachfolge rechtzeitig beginnen und das nötige Wissen und Handwerkszeug haben, stehen die Chancen für eine erfolgreiche Übergabe gut. In der „Nachfolgezeit“ gibt Ihnen die IHK wertvolle Informationen und praktische Tipps, welche für Ihre erfolgreiche Unternehmensübergabe wichtig sind. Zudem hat die IHK für Sie Best-Practice-Beispiele aus der Region erstellt, damit Sie aus den Erfahrungen anderer Unternehmensnachfolgen lernen können. Erfahren Sie zudem, wie die IHK Sie während Ihrer Übergabe unterstützen kann.

Ihre erste Ansprechpartnerin bei der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg ist
 Marlene Roming
 ☎ 07721 922-348
 @ roming@vs.ihk.de



1. Interview mit IHK-Präsidentin Birgit Hakenjos

Frau Hakenjos Sie haben als IHK-Präsidentin einen guten Überblick in unserer Region. Wie sieht die Nachfolgesituation der Betriebe in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg aus?

In unserer Region besteht eindeutig ein Angebotsüberhang von Betrieben, die einen Nachfolger suchen. Es kommen leider wenig potenzielle Nachfolger nach. Die Situation wird sich in Zukunft auch noch verstärken, da durch die geburtenstarken Jahrgänge weiterhin viele Betriebe zur Nachfolge anstehen werden. Wenn man die Anzahl der Betriebe in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg betrachtet, in welchen der Inhaber älter als 55 Jahre alt ist, waren es 2017 noch ca. 1.100 Betriebe, in 2022 werden es bereits ca. 1.600 Betriebe sein. Was noch dazu kommt ist, dass fast nur jedes zweite Unternehmen in der Familie übergeben wird, da die Kinder oftmals andere Pläne haben als ihre Eltern. Somit sind die Betriebe vermehrt von einem externen Nachfolger abhängig.

Sie haben Ihren Betrieb erfolgreich im Rahmen einer familiären Unternehmensnachfolge in vierter Generation übernommen. Ab wann war es für Sie klar, dass Sie den Betrieb übernehmen? Welche Herausforderungen kamen hierbei auf Sie zu?

Ich bin bereits seit 1985 im elterlichen Unternehmen Hakos Präzisionswerkzeuge Hakenjos GmbH in Villingen-Schwenningen tätig. 2002 habe ich dann die Geschäftsführung von meinem Vater übernommen. Durch die langjährige Mitarbeit in dem Familienbetrieb wird man schon immer mal wieder mit einer möglichen Unternehmensnachfolge konfrontiert.

Ich denke, es ist wichtig, dass sich die Kinder möglichst frühzeitig mit der Weiterführung des Betriebes beschäftigen und abwägen, ob sie sich die Nachfolge darin vorstellen können.

Je näher die Situation der Unternehmensnachfolge bei uns kam, umso konkreter wurden dann die Überlegungen und Gespräche in unserer Familie. Ich konnte mir eine Unternehmensnachfolge sehr gut vorstellen, da ich gut darauf vorbereitet war und mich dieser Aufgabe aufgrund meiner langjährigen Erfahrung gewachsen gefühlt hatte.

Sicherlich ist es auch so, dass sich eine Nachfolgeregelung in der Familie stark von der mit einer externen Lösung unterscheidet. Ich hatte schon alle Einblicke in den Kundenstamm, kannte die Mitarbeiter sowie die Prozessabläufe in unserem Betrieb. Außerdem kamen mir die langjährigen Erfahrungen in dieser Männerdomäne zugute. Dass ich als Frau den Betrieb übernommen habe, wurde im Unternehmen nicht diskutiert.

Wie Sie berichtet haben, gibt es verschiedene Hürden in der Nachfolgeregelung. Was würden Sie anderen Unternehmen raten?

Ich kann Unternehmen dringend raten, sich rechtzeitig um einen passenden Nachfolger zu kümmern. Eventuell kann aus der Familie oder dem Betrieb intern eine Person frühzeitig in die Geschäftsführung mit eingebunden werden, welche den Betrieb später übernehmen kann. Wenn dies nicht der Fall sein sollte, muss das Unternehmen rechtzeitig nach einem externen Nachfolger suchen. Die Nachfolgesuche und Einarbeitung kann zwischen zwei bis fünf Jahren dauern, sodass es wichtig ist, dieses Thema rechtzeitig anzugehen und die Spezialisten darin einzubinden!

Als Sie die Nachfolge angetreten haben, haben Sie Beratungsunterstützungen für Ihre Nachfolgeregelung in Anspruch genommen?

Um eine Unternehmensnachfolge zu organisieren, kann ich nur raten, Spezialisten hinzuzuziehen. Das bringt einfach für alle Seiten die notwendige Sicherheit. Notwendig ist eine kompetente Beratung durch Steuerberater und Rechtsanwälte. Sie müssen hinzugezogen werden, um alle steuerlichen und rechtlichen Themen einer Nachfolge zu berücksichtigen.

Unsere IHK hat für das Thema Unternehmensnachfolge ein tolles Angebot für Unternehmen und Nachfolger. Wir können bei der Nachfolgesuche mit verschiedenen Börsenplattformen unterstützen. Außerdem bietet die IHK durch einen Nachfolgemoderator persönliche Beratungsgespräche an, damit die Betriebe eine erste Orientierung in der Nachfolgeregelung erhalten.

Wir sind sehr stolz auf unseren Mittelstand in der Region und deshalb wird das Thema Unternehmensnachfolge weiterhin eine Herzensangelegenheit der IHK bleiben, damit unser Mittelstand und somit auch die Arbeitsplätze in unserer Region erfolgreich bestehen bleiben können.



Birgit Hakenjos

Birgit Hakenjos ist seit 2018 Präsidentin der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg und seit 2002 Geschäftsführerin der Hakos Präzisionswerkzeuge Hakenjos GmbH in Villingen-Schwenningen. Das 1910 gegründete Unternehmen fertigt Spritzgiesswerkzeug-Komponenten, Einzelteilerfertigungen im μ -Bereich, Normalien und Sondergewindewerkzeuge. Es beschäftigt aktuell etwa 65 Mitarbeiter und setzte 2018 über sieben Millionen Euro um. Birgit Hakenjos ist 1985 in den Familienbetrieb eingestiegen, nachdem sie Ausbildungen zur Feinwerkmechanikerin und zur Industriekauffrau abgeschlossen hatte. Die Unternehmerin ist verheiratet und hat einen Sohn.

Was sollte die Politik im Bereich Unternehmensnachfolge unternehmen?

Ja, bei dem Thema Unternehmensnachfolge ist auch die Politik gefordert. Es gibt verschiedene Punkte, welche die Unternehmensnachfolgen in den Betrieben erschweren können. Da wäre zu nennen: Demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Umstrukturierungsdruck sowie die praxistaugliche Umsetzung der Erbschaftssteuer, um die Nachfolge zu erleichtern. Zudem ist es wichtig, die Bürokratieregulungen so gering wie möglich zu halten, um die

Attraktivität für Existenzgründer und somit für Unternehmensnachfolger beizubehalten.

Da eine Unternehmensnachfolge oftmals mit einem Kaufpreis verbunden ist, sollte der Zugang zu Kapital für die Unternehmensnachfolger gewährleistet sein. Es ist von Bedeutung, dass die Unternehmen bis zur Übergabe erfolgreich bleiben, um das Unternehmen für Nachfolger attraktiv zu machen. Hierzu gehört auch der Fortschritt der Digitalisierung in den Betrieben. Telekommunikation und schnelles Internet sind eine

wichtige Basis, um wirtschaftlich weiter nach vorne zu kommen. Es braucht einen guten Ausbau der Netzstrukturen in unserer Region. Das ist vordringlich, um im Wettbewerb mit anderen Regionen nicht in den Rückstand zu geraten.

2. Situation verschärft sich

Aktueller DIHK-Report: Unternehmensnachfolge große Herausforderung

„Die Nachfolge gewinnt gerade im Mittelstand weiter an Brisanz.“ Zu diesem Schluss kommt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in seinem aktuellen Report zu Unternehmensnachfolge 2019. Darin wurden die Erfahrungsberichte der 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) ausgewertet. Der DIHK bezieht sich auf über 26 000 Kontakte von IHK-Expertinnen und -Experten mit Senior-Unternehmern und Personen, die an der Übernahme eines Unternehmens interessiert sind.

Vor dem Hintergrund, dass kleinere und mittlere Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern rund 99 Prozent aller Betriebe in Deutschland repräsentieren, stellt laut DIHK die Unternehmensnachfolge eine immer größere Herausforderung dar. So suchten im Jahr 2018 knapp 7000 Alt-Inhaberinnen und Alt-Inhaber von Firmen Rat bei ihrer IHK. Dies sei ein „einmaliger Rekord“ in der Geschichte des Reports, in dem es weiter heißt: „Verschärfend kommt hinzu: Mit 48 Prozent hatte fast jeder zweite von ihnen zum Zeitpunkt der Beratung noch keine Nachfolgerin beziehungsweise noch keinen Nachfolger gefunden – auch dies ist ein Rekord.“

Dass so viele betroffene Unternehmerinnen und Unternehmer den Weg zu den IHKs fanden, um sich unterstützen zu lassen, wertet der DIHK gleichwohl als „erfreulichen Trend“. 17 Prozent mehr als noch im Vorjahr kamen demnach zu den Nachfolgetagen, Seminaren und Beratungen der IHKs. „Offenbar gelingt es den IHKs mehr Senior-Unternehmer als noch vor einigen Jahren an die Herausforderung der Unternehmensnachfolge heranzuführen“, so der Report weiter. Und Marlene Roming, bei der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg für die Existenzgründerberatung und Unternehmensnachfolge verantwortlich, ergänzt: „Es ist wichtig, dass sich die Unternehmer rechtzeitig mit dem Thema Nachfolge beschäftigen und diese in ihrem Betrieb regeln. Die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg unterstützt hier mit einem umfangreichen Angebot wie zum Beispiel Börsenplattformen, Sprechtagen, Veranstaltungen und persönlicher Beratung durch unsere Nachfolgemoderation. Dabei handelt es sich um Unternehmer, welche selbst bereits eine erfolgreiche Unternehmensübergabe durchgeführt haben und ihre Erfahrungen hierin weitergeben.“

Im Report wird auch ein hoch emotionales Thema angesprochen. Demnach haben 38 Prozent der Senior-Unternehmer Probleme, sich von ihrem „Lebenswerk“ zu trennen. Diese Tatsache sei die Erklärung dafür, dass 43 Prozent der potenziellen Firmenübergeber am Anfang von Verhandlungen laut Erfahrung der IHK zunächst einen überhöhten Kaufpreis für ihren Betrieb fordern. In diesen Wunschkaufpreis fließen „die über Jahre oder Jahrzehnte geleisteten Mühen und der persönliche Einsatz“ mit ein. Häufig werde schlicht vergessen, dass auf der anderen Seite des Verhandlungstisches Partner sitzen, für die in den meisten Fällen eine Unternehmensübernahme eine große finanzielle Herausforderung darstellt. „So haben 39 Prozent Schwierigkeiten, die Nachfolge zu finanzieren“, lautet das ernüchternde Fazit im DIHK-Report.



Es ist wichtig,
dass sich die Unternehmer rechtzeitig
mit dem Thema Nachfolge beschäftigen.

Dass die Bundesregierung mit der Initiative „Unternehmensnachfolge – aus der Praxis für die Praxis“ für die Akteure und Netzwerke vor Ort eine Weiche in die richtige Richtung gestellt hat, die ganz im Sinne vieler IHKs und des DIHK sei, räumt der Report ein. „Weitere Schritte müssen angesichts der wachsenden Herausforderungen aber noch folgen“, machen die Autorinnen und Autoren des Reports klar. Sie verweisen zum Beispiel auf „Unsicherheiten bei der Anwendung des neuen Erbschaftssteuergesetzes“, die „ein Ärgernis für viele mittelständische Unternehmen bleiben“.

Im Report wird weiter gefordert, den bürokratischen Aufwand für Firmen zu reduzieren. „Für viele Unternehmer hat Bürokratie ein überbordendes Maß erreicht. 57 Prozent der unternehmerisch Interessierten, die sich von ihrer IHK beraten lassen, sehen Bürokratie als große Hürde“, beklagt die Studie, in der außerdem die Reform der Grunderwerbssteuer als „nicht zielgerichtet“ kritisiert wird.

3. Nachfolgebörsen

Die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg bietet Ihnen bei jeglichen Fragen zur Unternehmenssicherung zahlreiche Angebote, um sich vorab zu informieren, doch irgendwann geht es in Richtung Zielgerade auf die Suche nach einem Nachfolger, in dessen kompetente und verantwortungsvollen Hände Sie Ihr Unternehmen übergeben können.

Doch was tun, wenn kein familiärer oder betrieblicher und vor Allem kein geeigneter Nachfolger verfügbar ist? Wie erfahren Sie von externen Interessierten – oder anders herum: Wie erfahren sie von Ihnen?

Hierfür gibt es sogenannte Nachfolgebörsen. Ziel dieser anonymen Marktplätze ist es, nachfolgeinteressierte Unternehmer und Existenzgründer zusammenzubringen.

Auf diesen regionalen oder auch überregionalen Plattformen können Inserate anonym aufgegeben werden. So haben Sie als Unternehmer die Möglichkeit, Ihr Unternehmen ohne die Nennung Ihres Namens vorzustellen und sich so gegenüber möglichen Interessenten zu präsentieren. Oder Sie werden selbst aktiv und suchen auf diesen Marktplätzen nach geeigneten Nachfolgern. Eine Nachfolgebörse bedarf der aktiven Suche nach dem Gegenüber. Am Ball bleiben ist beiderseits enorm wichtig, um passende Vermittlungsangebote nicht zu verpassen.



Wie funktioniert die Nachfolgebörse?

Wenn Sie ein Inserat aufgeben möchten, reichen Sie den Text mit Angaben zu Ihrem Unternehmen oder Ihrer Person bei uns ein. Dieser Text wird kostenfrei und anonym unter einer Chiffre-Nummer in der jeweiligen Börse veröffentlicht. Über diese Chiffre-Nummer können Sie dann von Interessenten gefunden werden. Meldet sich ein Interessent auf Ihr Inserat, leiten wir seine Bekundung an Sie weiter und Sie haben die Möglichkeit, Ihren potenziellen Nachfolger besser kennen zu lernen.

Folgende Börsen bietet Ihnen die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg an:

Regionale Existenzgründungs- und Nachfolgebörse

Mit der regionalen Börse möchte die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg die Nachfolge in der Region unterstützen. Hierin können Sie über ein Formular auf unserer Webseite Ihr Interesse bekunden. Die Anzeigentexte, welche Sie selbst veröffentlichen möchten, lassen Sie uns gerne per E-Mail zukommen.

Wirtschaft im Südwesten (WIS)

Ein weiteres Angebot der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg in Zusammenarbeit mit der IHK Südlicher Oberrhein und IHK Hochrhein-Bodensee ist die Zeitschrift Wirtschaft im Südwesten. Auch hier gibt es die Möglichkeit, Inserate einzureichen und so überregional zu publizieren. Senden Sie uns diese gerne per E-Mail zu.

Bundesweite Gründungs- und Nachfolgebörse next-change

next-change ist die bundesweit größte Unternehmensnachfolgebörse und unterstützt Sie aktiv in der Suche nach einem passenden Nachfolger. Die kostenlose Webseite bietet Ihnen eine qualifizierte Betreuung durch regionale Partner, eine anonymisierte Veröffentlichung Ihrer Inserate, sowie umfangreiche Angebote zu vermittelnder Unternehmen und auch nachfolgeinteressierte Personen. Die Einstellung Ihres Inserats oder die Interessensbekundungen können Sie hier selbst vornehmen.

Zur Info

Regionale Existenzgründungs- und Nachfolgebörse:
[ihk-sbh.de/exiboerse](https://www.ihk-sbh.de/exiboerse)

- Inserate zur Veröffentlichung bitte schriftlich bei der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg einreichen

- Für Anfragen bitte das Interessentenformular nutzen:
[ihk-sbh.de/boerse-interesse](https://www.ihk-sbh.de/boerse-interesse)

Bundesweite Gründungs- und Nachfolgebörse next-change:
[next-change.de](https://www.next-change.de)

Inserate zur Veröffentlichung können von Ihnen selbst verwaltet werden.



Ansprechpartner
 Maik Schirling
 ☎ 07721 922-349
 @schirling@vs.ihk.de



Es gibt viele Gründe,
die Unternehmensübertragung
rechtzeitig anzupacken.

4. Aller guten Dinge sind vier

Die bewährten Phasen im Nachfolgeprozess

Wenn das Unternehmen seit vielen Jahren gut läuft, denken nicht alle Chefs daran, das Wohl und Wehe der eigenen Firma rechtzeitig in andere Hände zu legen. Es ist verständlich, dass es schwer ist, sich von seinem „Lebenswerk“ zu trennen und einem Nachfolger oder einer Nachfolgerin Platz zu machen. Das Zögern und Zaudern beim Thema Nachfolgeplanung ist allerdings ein häufiger und folgenreicher Fehler. „Es gibt viele Gründe, die Unternehmensübertragung rechtzeitig anzupacken. Nur dann reicht die Zeit, um sich umfassend zu informieren, zu planen und Alternativen zu prüfen“, sagt Marlene Roming, Expertin bei der Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg (IHK).

Niemand gehört mit 55 Lebensjahren zum „alten Eisen“. Aber alle Statistiken und Erfahrungswerte markieren just diese Altersgrenze als Meilenstein, um die Nachfolgeplanung spätestens an dieser Stelle zu beginnen. Unternehmerinnen und Unternehmer sollten sich klar machen, dass eine Firmenübergabe ein strategisches Projekt ist. Es muss erfolgreich sein, wenn das eigene „Lebenswerk“ und die eigene Altersvorsorge gesichert werden sollen. Der Zukunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss außerdem ein Hauptaugenmerk verantwortlich handelnder Wirtschaftslenker gelten.

Bei geplanten Unternehmensnachfolgen sollten sich die Akteure beim Nachfolgeprozess an vier bewährten Phasen orientieren. Während der Kontakt- und Informationsphase steht die Vorbereitung der Nachfolgeregelung im Vordergrund. Hier sollte die Expertise von IHK, Steuerberater, Fachverbänden oder der Hausbank eingeholt werden. Ein weiterer wesentlicher Teil ist die Suche und Auswahl eines geeigneten Nachfolgers. Entscheidend ist es, das persönliche Profil und dessen fachliche Qualifikation zu definieren. Das gilt sowohl für externe Unternehmer als auch für potentielle Nachfolgerinnen aus der eigenen Familie.

Wenn sich Übergeber und Übernehmer gefunden haben, gilt es, die rechtlichen Schritte zum Verkauf des Unternehmens zu gehen. Nicht selten ist dabei zunächst ein „Letter of Intent“, eine Vorvereinbarung hilfreich. Danach kann der endgültige Kaufvertrag unterzeichnet und die Finanzierung gesichert werden.

Jetzt ist vor allem der Übernehmer am Zug. Er muss sich nun intensiv mit seiner neuen Firma, den Mitarbeitern, dem Markt, den Lieferanten und Kunden beschäftigen. In dieser Startphase ist es oftmals hilfreich, sich im Rahmen von Coaching-Programmen externe Unterstützung an die Seite zu holen.

5. Immer die Form wahren



Verschiedene Varianten der Betriebsübergabe – eine Übersicht

So unterschiedlich Firmen strukturiert sind, so individuell sind auch die Lösungen für einen Wechsel an der Spitze. Die „Nachfolgezeit“ fasst mögliche Formen der Unternehmensübergabe kompakt zusammen – und das sind nicht wenige.

Eine der traditionellsten Varianten einer Übergabe ist die Nachfolge innerhalb einer Familie. Neudeutsch nennt sie sich **Family-Buy-Out** und unterscheidet sich in drei Formen. Bei der Unternehmensübertragung als vorweggenommene Erbfolge übergibt der Unternehmer zu Lebzeiten den Betrieb an einen oder mehrere Erben. Aus Erfahrung wissen alle Beteiligten und Experten, dass dies die unternehmens- und familienfreundlichste Vorgehensweise ist.

Wenn ein Unternehmen an ein Familienmitglied übertragen wird, dann entsteht häufig das Problem, wie die Altersversorgung für den Übergeber und seine Familie gestaltet werden soll. Eine Kaufpreiszahlung im Rahmen einer wiederkehrenden Leistung kann hier vereinbart werden. Diese Konstruktion nennt sich Übertragung des Unternehmens gegen Renten, Raten oder wiederkehrende Leistungen. Diese Spielart ist allerdings im Vergleich zum einfachen Kauf des Unternehmens in den Details nicht ganz einfach in der Ausgestaltung.

Einige Sonderformen haben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. So wird beim **Buy-in-Management-Buy-Out** eine Kombination aus einem internen Firmenkennner und einem externen Spezialisten gefunden. Ein solches Duo sehen Kreditinstitute wegen der Risikosteuerung meist gerne. Wichtig ist jedoch, dass die

Firma eine doppelte Führungsmannschaft finanziell stemmen kann. Die Variante des **Owner-Buy-Out** ist zumeist eine Kompromisslösung. Dabei verkauft der Unternehmer seinen Betrieb und erwirbt wiederum einen Teil der Gesellschaftsanteile vom neuen Inhaber zurück – somit bleibt er Minderheitsgesellschafter.

Beim **Plant-Buy-Out** wird das Unternehmen an einen bisherigen Konkurrenten verkauft. Durch diese strategische Investition kann sich der vergrößern und seine Marktstärke ausbauen. Mögliche Synergieeffekte spielen bei diesem Modell ebenfalls eine entscheidende Rolle. Ein Finanzinvestor kommt beim Institutional-Buy-Out ins Spiel. Er übernimmt das Unternehmen und ermöglicht durch Kapital im besten Fall eine Weiterentwicklung der Firma. Wichtig ist bei dieser Variante, dass die Belegschaft erhalten bleibt, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Betrieb genau kennen.

In manchen Fällen kann die Verpachtung eines Unternehmens attraktiv sein. Die Finanzierung des Kaufpreises bleibt dem Pächter dann erspart. Allerdings wird er nicht Eigentümer und erhält den Betrieb nur für die Laufzeit des Pachtvertrages. Und genau diese Dauer kann bisweilen für Friktionen sorgen. Das Risiko der Vertragsbindung trägt der Pächter und wenn die Geschäfte nicht florieren, kann er sich nicht einfach vom Vertrag lösen. Andersherum hat der Verpächter bei kurzen Vertragslaufzeiten ein Problem, wenn die Entwicklung des Betriebes negativ verläuft und der Pächter das Interesse verliert.

Eine recht elegante Lösung stellt die schrittweise Übertragung eines Unternehmens dar. Hier geht es darum, die unternehmerische Verantwortung nicht sofort zu übergeben. Diese Art bietet sich an, wenn der Nachfolger sich noch weiterqualifizieren oder noch einarbeiten muss. Er wird für einige Zeit als Mitgesellschafter an der Firma beteiligt und erhält später alle Geschäftsanteile und die Geschäftsführung. Der Zuwachs an Aufgaben und Kompetenzen sollte für die „Probezeit“ verbindlich geregelt werden.

Andere Wege für eine Übertragungsform zeigen die Stiftungslösungen auf. Diese Möglichkeiten können dann sinnvoll sein, wenn sich ein Unternehmer ganz aus seiner Firma zurückziehen will und sich ausschließlich auf die Sicherung der Einkommensquelle und den Fortbestand des Unternehmens konzentrieren möchte. So werden nur die Erträge ausgeschüttet und die Substanz der Stiftung bleibt erhalten. Nur wenn der Stiftungszweck im steuerlichen Sinne gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Aspekte vorsieht, kommt eine Gemeinnützige Stiftung in Frage. Durch die steuerlichen Vergünstigungen gibt der Unternehmer jedoch mit deren Gründung sein Vermögen dauerhaft aus der Hand.

Die Interessenlage einer Familienstiftung ist anders gelagert. Sie dient vor allem dem Interesse der Mitglieder einer oder mehrerer Familien. Eine Steuerbegünstigung liegt hier also nicht vor. Außerdem hat diese Form gegenüber einer gemeinnützigen Stiftung Nachteile in Hinblick auf die Erbschaftssteuer.

Eine Option ist der Kauf von Gesellschaftsanteilen, wenn es sich bei dem Unternehmen um eine Kapitalgesellschaft wie etwa eine GmbH handelt und diese unverändert weitergeführt wird. In diesem Fall werden Anteile erworben und der Verkauf notariell beurkundet. Da diese Form weitreichende Konsequenzen mit sich bringt, empfiehlt sich eine juristische Abklärung. Einige der dringend zu beachtenden Aspekte sind hier Themen wie etwa Ehevertrag, Testament, Mietvertrag oder Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6. Was darf's denn kosten?

Die Unternehmensbewertung macht einen seriösen Firmenverkauf erst möglich

Der Verkäufer will so viel wie möglich Erlösen, der Käufer will einen minimalen Preis bezahlen. Wenn es in einem solchen Fall beispielsweise um eine Immobilie geht, dürfte deren tatsächlicher Wert relativ leicht zu ermitteln sein. Soll jedoch eine ganze Firma den Besitzer wechseln, dann verhält sich die Angelegenheit doch deutlich komplizierter. Die „Nachfolgezeit“ stellt die gängigsten Varianten der Unternehmensbewertung vor.

Eine der überschaubarsten Möglichkeiten ist das **Substanzwertverfahren**: Dabei wird von Unternehmen mit einem hohen Anlagevermögen ausgegangen, dessen betrieblicher Erfolg zu einem großen Teil durch dessen Substanz bestimmt wird. Warenbestände, Maschinen und andere Vermögensgegenstände werden hier den langfristigen Verbindlichkeiten gegenübergestellt. Liegt der aktuelle Verkehrswert der Gegenstände über deren Buchwert, so ergibt sich aus der Differenz der Firmenwert. Eine Inventur der Warenbestände sowie Sachverständigen-Gutachten über Maschinen, Einrichtungen und Fahrzeuge erleichtern das Verfahren.

Deutlich kniffliger verhält sich die Sache, wenn das **Ertragswertverfahren** angewendet wird: Bei dieser Methode wird der Wert eines Unternehmens auf der Basis der zukünftigen Einnahmeüberschüsse ermittelt. Das Ertragswertverfahren ist in der Praxis das häufigst genutzte Verfahren. Dabei ist entscheidend, welche Ertragskraft der Betrieb leisten kann, um den investierten Kaufpreis auf mittlere Sicht zusätzlich abzudecken. Bei einer Unternehmensnachfolge ist nämlich die Ertragskraft (und damit die Kapitaldienstfähigkeit) von ganz entscheidender Bedeutung. Denn der Nachfolger muss aus den Erträgen nicht nur die notwendigen Investitionen, sondern auch die Zinsen und Tilgungszahlungen aus der Kaufpreisfinanzierung stemmen. Aber Achtung: In die Ertragswertberechnung sollten auch ideelle Werte, wie der Ruf des Unternehmens, der Kundenstamm, die Serviceleistungen sowie die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter einfließen. Nicht zu unterschätzen ist ferner die Standortqualität als Faktor.

Das **Mittelwertverfahren** kombiniert den Ertragswert und den Substanzwert eines Unternehmens: Diese Modifikation basiert auf der Idee, dass der Ertragswert zwar den eigentlichen Unternehmenswert darstellt, dessen Ermittlung aber auch mit Unsicherheiten behaftet sein kann. Aus diesem Grund wird hier die bestehende Unternehmenssubstanz in die Bewertung einbezogen. Die Ertragskraft und die technische Ausstattung des Unternehmens haben so gleiches Gewicht.

Der Vollständigkeit halber sei noch auf die **Discounted-Cash-Flow-Methode**, das Marktwertverfahren und das Liquidationsverfahren hingewiesen. Diese Varianten spielen allerdings in der Regel recht selten eine Rolle. Da die Unternehmensbewertung nicht nur eine wesentliche, sondern auch schwierige Aufgabe bei einer Unternehmensnachfolge ist, muss allen beteiligten Akteuren klar sein: „Sie sollte deshalb nicht ohne Mitwirkung eines erfahrenen Beraters erfolgen“, rät die Industrie- und Handelskammer.

7. Für den Fall der Fälle

„Notfall-Handbuch“ bringt Unternehmerinnen und Unternehmer auf die sichere Seite

Es ist ein heikles Thema, aber es entscheidet möglicherweise über Wohl und Wehe eines Unternehmens: Was passiert, wenn der Chef oder die Chefin eines Betriebes plötzlich ausfällt – sprich stirbt oder geschäftsunfähig wird? Dass dieser Gedanke noch viel zu oft verdrängt wird, ist eine Tatsache. Dass die Folgen im Fall der Fälle für Angehörige und das Unternehmen existenziell bedrohlich sein können, allerdings auch. Deshalb hat die Industrie- und Handelskammer (IHK) ein „Notfall-Handbuch“ herausgegeben, in dem Unternehmern richtige Strategien und praktische Schritte aufgezeigt werden, um ihren Betrieb im Extremfall vor unnötigem Schaden zu bewahren.

Um es gleich vorweg zu sagen: Die Komplexität der Vorsorgemaßnahmen bedarf in jedem Einzelfall immer einer genauen Analyse. So rät Marlene Roming, Expertin für Unternehmensgründungen und –übernahmen bei der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg: „Bei der Ausgestaltung und Prüfung von Verträgen empfiehlt es sich dringend, den Rat eines Anwalts oder Notars einzuholen.“

Anfangs sollten Unternehmerinnen und Unternehmer sich aber selbst einige naheliegende Fragen stellen. Zum Beispiel: Wer könnte im Notfall vorübergehend oder dauerhaft das Unternehmen weiterführen? Gibt es einen Familienangehörigen, einen Mitarbeiter oder einen Externen, der diese Funktion vertrauensvoll wahrnehmen könnte? Muss eventuell die Unternehmensführung auf mehrere Personen verteilt werden? Wer weiß über aktuell anstehende Aufträge Bescheid? Wer kennt die Kunden? Wer kennt die Lieferanten? Wer ist mit den wichtigsten Projekten vertraut? Wer hat Bankvollmachten? Gibt es Personen, die schon einen Überblick über die Konten haben? Wer kennt die entsprechenden Passwörter vom PC oder Codes? Wer kommt an Schlüssel heran? Wie hoch kann die anfallende Erbschaftsteuer sein? Entzieht sie dem Unternehmen wichtige Liquidität? Wie kann vorgesorgt werden? Diese Liste ließe sich weiter fortsetzen und zeigt, dass das „Packen“ eines „Notfall-Koffers“ ein notwendiges, aber gleichwohl anspruchsvolles Unterfangen ist.

Doch der beste „Notfall-Koffer“ oder ein „Notfall-Handbuch“ nützen nichts, wenn niemand weiß, wo sich die ergänzenden Unterlagen befinden. Außerdem ist es sinnvoll, alle wichtigen Papiere regelmäßig zu aktualisieren. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf Adressen, Passwörter, Stellvertreterregelungen oder Vordrucke gelegt werden. Mit Blick darauf, dass im „Notfall-Koffer“ sensible Daten gebündelt sind, empfiehlt IHK-Expertin Marlene Roming, diese an einem sicheren Ort wie einem Bankschließfach zu lagern, oder sie einem Rechtsanwalt oder Notar zu übergeben.

mehr zum Thema

Viele weiter detaillierte Informationen sowie Checklisten stehen online zur Verfügung:

ihk-sbh.de/notfallhandbuch



8. Alles was Recht ist

Ohne Wegweiser im Paragrafenschwungel läuft bei der Nachfolge nichts

Selbst wenn man nur einen Bleistift im Laden um die Ecke kauft, wird dieser Handel von zahlreichen Gesetzen flankiert. Nur so funktioniert diese kleine Aktion reibungslos und im Zweifelsfall lassen sich etwaige Probleme im Nachhinein lösen. Ungleich komplexer ist der juristische Hintergrund, wenn ein ganzes Unternehmen veräußert wird. Die „Nachfolgezeit“ streift einige rechtliche Überlegungen zum Thema Übergabe und Übernahme – ein Ersatz für eine fundierte externe Beratung der Beteiligten ist das freilich nicht.

Eine Möglichkeit ist ein Anteilskauf (**Share Deal**): Dabei wird durch den Kauf eines gesamten Unternehmens oder von Geschäftsanteilen der Käufer zum Gesellschafter oder kompletten Eigentümer. Anders verhält es sich bei einer GmbH. Hier wird nicht das Unternehmen, sondern es werden die Geschäftsanteile veräußert. So wird das Unternehmen komplett oder mehrheitlich übertragen, der Rechtsträger (etwa die GmbH) bleibt allerdings weiter bestehen.

Der Unternehmenskauf (**Asset Deal**) stellt eine weitere Variante dar: Dieser ist die erste Wahl, wenn es dem Erwerber nicht zumutbar ist, ein verschuldetes Unternehmen zu übernehmen. Dann erwirbt der Käufer Unternehmensanteile. Diese „Assets“ können dann aus dem weiter bestehenden Unternehmen in eine neu gegründete Firma übertragen werden.

Ein traditioneller Weg ist die Fortführung der Firma: An dieser Stelle geht es darum, einen etablierten Firmennamen als wirtschaftlichen Wert durch die Regelungen der Firmenfortführung im Handelsgesetzbuch zu schützen. Bei dieser Form sind insbesondere Aspekte der Haftung von großer Bedeutung. Diese erstreckt sich zum Beispiel auf Lohn- und Gehaltsansprüche aus Arbeitsverhältnissen, Vertragsstrafen und Steuerschulden. Außerdem haftet der Nachfolger für Produkte und Leistungen des Vorgängers.

Im Rahmen einer Betriebsübergabe stellt sich eine Frage zuerst: Wer haftet für Verbindlichkeiten und Altschulden des Unternehmens nach der Übergabe? Sowohl der Unternehmer als auch der Nachfolger sollten sich hier juristischen Rat holen. Grundsätzlich gilt, dass Haftungsfragen in einem Vertrag eindeutig festgelegt werden sollten. Achtung: Zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs tritt der Käufer nämlich in die Rechtsstellung des Verkäufers ein. Manche Haftungsrisiken lassen sich allerdings durch einen Eintrag ins Handelsregister oder durch einen Vertrag beseitigen.

Um zu verdeutlichen, wie kompliziert die rechtlichen Aspekte bei Nachfolgeregelungen sind, listen wir noch weitere stichwortartig auf: Haftung bei Firmenfortführung, Haftung ohne Firmenfortführung, Haftung bei Übernahme eines kleingewerblichen Unternehmens, Haftung für betriebliche Steuerschulden, Übernahme der Arbeitsverhältnisse, Eintritt in bestehende Verträge oder das Wettbewerbsverbot. Spätestens an dieser Stelle dürfte klar sein, dass Übergeber und Übernehmer an einer fundierten Beratung kaum vorbei kommen.



Aktuell sorgt außerdem das Thema Erbschaftssteuer für hohe Verunsicherung: Hier stehen nach wie vor nicht geklärte Fragen bei der Anwendung der neuen Gesetzgebung im Raum. Das reformierte Gesetz steht seit zwei Jahren im Bundesgesetzblatt. Mittlerweile berichten 25 Prozent der potentiellen Nachfolger in der IHK-Beratung, dass die Unsicherheit bei der Anwendung des neuen Erbschaftsteuerrechts die familieninterne Nachfolge erschwert. Das sind so viele wie noch nie seit Erhebung dieser IHK-Statistik.

9. Doppelt rät besser



„Ohne Vertrauen geht es nicht.“

Zwei IHK-Moderatoren sorgen für klare Orientierung beim Thema Unternehmensnachfolge

Neben der Digitalisierung stellt die Suche nach Unternehmensnachfolgern für kleine und mittelständische Unternehmen aktuell eines der größten Probleme dar. Vor allem immer mehr Inhaber von familiengeführten Betrieben suchen dringend nach Nachfolgerinnen oder Nachfolgern. Hier spielt nicht nur die demographische Entwicklung in der Gesellschaft eine entscheidende Rolle, sondern oftmals auch das Desinteresse der eigenen Kinder am elterlichen Betrieb und der Mangel an geeigneten externen Unternehmerpersönlichkeiten. Um die betroffenen Unternehmer und ihre potenziellen Nachfolger so früh wie möglich zu unterstützen, hat die Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg (IHK) ihr Moderationskonzept ins Leben gerufen. Fachleute fungieren bei Nachfolgesprächtagen als qualifizierte Spezialisten für Übergeber oder Übernehmer – und oft für beide.

Und hier kommt unter anderem Marlene Roming ins Spiel. Die 30-Jährige ist bei der IHK für Existenzgründung und Unternehmensförderung zuständig. Sie verfügt über intensive Erfahrung auf dem Feld der komplizierten Nachfolgeregelungen und ist

mit regionalen und überregionalen Wirtschaftsvertretern und Experten vernetzt. „Wir versuchen Orientierung in diesem komplexen Themenfeld zu geben und verstehen uns als Wegweiser“, erklärt Marlene Roming die Funktion der IHK im Spannungsfeld zwischen juristischen Vorgaben, wirtschaftlichen Belangen und zwischenmenschlichen Befindlichkeiten.

Immer wieder sucht sie den Kontakt zu potenziellen Übergebern, um sie für die Problematik zu sensibilisieren. Dabei weist sie häufig auf die Notwendigkeit einer rechtzeitigen Planung hin. Aus Erfahrung weiß sie: „Viele beschäftigen sich zu spät mit der Nachfolgefrage.“ Vertraulichkeit und Diskretion sind bei den Gesprächen stets oberstes Gebot. Betriebswirtschaftliche, rechtliche, erbrechtliche und steuerliche Fragen sind nämlich längst nicht die einzigen, die hier auf den Tisch kommen. Häufig ist auch psychologisches Geschick gefragt, denn nicht selten werden persönliche und familiäre Interessen der Gesprächspartner erörtert. Wenn Unternehmer vertiefende Ratschläge zu Einzelaspekten wünschen, verweist Marlene Roming sie allerdings an spezialisierte interne und externe Berater. Bei allen Details, die im Thema stecken, weiß die 30-Jährige genau, was die Hauptwährung beim Prozess einer Unternehmensnachfolge ist: „Ohne Vertrauen geht es nicht.“

Da jedoch der Weg zu einer Nachfolgeregelung oftmals ein steiniger ist, kann man nicht genug Expertenwissen anzapfen. Deshalb ist beim Moderatorenkonzept der IHK auch der erfahrene Unternehmer Carl Jens Haas aus Schramberg mit an Bord. Der 69-Jährige war selbst viele Jahre Chef des ehemals elterlichen Betriebes, der noch heute in der Region einen klingenden Namen hat.

Haas hat in seinem Unternehmerleben gleich zweifach Erfahrungen beim Verkauf bzw. bei der Übergabe eines Unternehmens gesammelt. Bereits 1992 wurde die Haas Laser GmbH, seinerzeit Marktführer bei Festkörperlasern in Europa, aus strategischen Gründen an die Firma TRUMPF abgegeben. 2007 erfolgte dann die Veräußerung der Carl Haas GmbH, nach dem plötzlichen Tod des Mitgesellschafters, an die ortsansässige Kern-Liebers-Firmengruppe.

Der 69-jährige Carl Jens Haas ist ohne Frage ein Mann aus der unternehmerischen Praxis. Das schätzen seine Gesprächspartner in den Moderationstreffen: „Ich spreche deren Sprache, das schafft Vertrauen.“

Wie wichtig die IHK-Nachfolgesprächstage mit der Expertise von Roming und Haas sind, zeigt ein Blick in aktuelle Statistiken. Demnach waren 2017 in der Region etwas mehr als 1000 Firmeninhaber älter als 55 Jahre. Prognosen sagen voraus, dass diese Zahl 2022 auf weit über 1500 Unternehmer zutreffen wird, bei denen dann eine Unternehmensnachfolge anstehen würde. 21 Gespräche mit Unternehmern führten Marlene Roming und Carl Jens Haas allein 2019. Von ihnen hatte etwa die Hälfte bereits einen Nachfolger gefunden, den die Spezialisten in die neue Aufgabe begleiten konnten. Die andere Hälfte der Interessenten informierte sich darüber, was sie bei einer Unternehmensnachfolge berücksichtigen müssen oder sind noch mit verschiedenen potenziellen Nachfolgern in Kontakt.

Das Engagement der IHK-Experten beschränkt sich freilich nicht ausschließlich auf die Nachfolgesprächstage. „Es werden stets intensive Gespräche mit Unternehmern zum Thema Nachfolge und Einzelgespräche mit Gründern oder Nachfolgern geführt“, ergänzt Marlene Roming.

mehr zum Thema

Detaillierte Informationen über das IHK-Moderationskonzept finden sich unter

ihk-sbh.de/nachfolgemoderation

10. Einfach Punkt für Punkt abhaken

IHK-Checkliste weist den Weg bei der erfolgreichen Suche nach dem Nachfolger

Eine gute Vorbereitung ist auch im Geschäftsleben wichtig. Das gilt selbst für gestandene Firmenlenkerinnen und -lenker, wenn sie ihr Unternehmen an einen Nachfolger übergeben wollen.

An erster Stelle des Checks stehen Fragen über persönliche Überlegungen und die Form der Übergabe. So sollte ein potenzieller Übergeber genau wissen, aus welchem Grund er sich überhaupt mit dem Thema Unternehmensübergabe beschäftigt und ob der Betrieb langfristig erhalten werden soll. Da es verschiedene Möglichkeiten einer Nachfolgelösung gibt, sollte ferner klar sein, ob eine Nachfolge in der Familie oder zum Beispiel innerhalb der Belegschaft möglich ist. „Welche Pläne haben Sie für die Zeit nach der Übergabe?“, wird in der IHK-Checkliste zum Beispiel ebenfalls ganz klar hinterfragt.

Der Abschnitt „Suchen, Finden & Begleiten“ der Checkliste hat zum Ziel, dass der Übergeber sich mit den unterschiedlichsten Vermittlungs- und Beratungsangeboten vertraut macht, die ihn kompetent auf dem Weg zur Übergabe beraten und begleiten können. Einer der ersten Wege sollte hier zu den Experten der jeweiligen IHK führen, denn in der Praxis sind dem Übergeber die verschiedenen Beratungs- und Fördermöglichkeiten überhaupt nicht bekannt. Abgefragt wird ebenfalls, ob bereits Gespräche mit dem Steuerberater, dem Rechtsanwalt oder der Hausbank geführt wurden. Die Erwartungen an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen eines Nachfolgers stehen überdies im Fokus.

Ob das Unternehmen „fit“ für die Übergabe ist, wird in der IHK-Checkliste im Abschnitt „Übergabeprozess“ behandelt. Hier stehen Fragen nach einem Konzept oder der Erstellung, Prüfung, Änderung beziehungsweise Kündigung von Verträgen im Vordergrund. Entscheidend sind an dieser Stelle auch Überlegungen, wie der Nachfolger bei Kunden, Lieferanten aber auch bei den Führungskräften und Mitarbeitern des eigenen Betriebes eingeführt wird. Und ganz grundsätzlich: „Wie stehen das Führungsteam und Ihre Mitarbeiter zur geplanten Unternehmensübergabe?“

Nicht minder wichtig ist ein Blick auf den komplexen Bereich „Recht & Steuern“. So muss etwa ganz klar sein, welche Haftungsansprüche diskutiert und wie sie geregelt werden müssen. Bestehen beispielsweise Abfindungsansprüche von Erben, hat das Unternehmen Warenzeichen, Patente und andere Schutzrechte eingetragen? Wird der Übergeber in Zukunft als Wettbewerber tätig und wird deshalb eine Wettbewerbsklausel vereinbart?

Im Zeichen der nackten Zahlen steht schließlich das Kapitel „Unternehmensbewertung, Kaufpreis & Finanzierung“. Jahresabschlüsse, Substanzwert, Ertragsaussichten, Kaufpreis und Zahlungsverpflichtungen werden hier unter anderem abgefragt. Doch auch die Feinheiten („Wie soll der Kaufpreis fließen?“, „Ist ein Teil des Kaufpreises an die künftigen Erträge gekoppelt und wird damit sukzessive und variabel zur Zahlung fällig?“) sind an dieser Stelle Gegenstand in der IHK-Checkliste zur Unternehmensübergabe.

IHK-Checkliste ✓

Persönliche Überlegungen & Form der Übergabe

- Seit wann und warum beschäftigen Sie sich mit einer Unternehmensübergabe?
- Soll der Betrieb erhalten und langfristig gesichert werden?
- Kommt eine Nachfolge innerhalb Ihrer Familie infrage?
- Besteht die Möglichkeit, die Nachfolge innerhalb der Belegschaft zu klären?
- Welche Pläne haben Sie für die Zeit nach der Übergabe?

Suchen, Finden & Begleiten

- Kennen Sie die Vermittlungsangebote und Ansprechpartner*innen Ihrer IHK im Bereich Nachfolge und haben Sie diese genutzt?
- Haben Sie Beratungsangebote z. B. Ihrer IHK in Anspruch genommen?
- Haben Sie Gespräche mit Ihrem Steuerberater, Rechtsanwalt und Ihrer Bank geführt?
- Welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erwarten Sie vom Nachfolger?

Übergabeprozess

- Besteht ein Übergabekonzept?
- Ist das Unternehmen „fit“ für eine Übergabe?
- Haben Sie sich bereits mit der Erstellung, Prüfung, Änderung bzw. Kündigung von Verträgen beschäftigt? (z. B. Arbeits- und Lehrverträge, Kunden-, Kredit-, Liefer-, Versicherungs- oder Mietverträge usw.)
- Wie soll der Nachfolger bei Kunden und Lieferanten eingeführt werden?
- Wie stehen Führungsteam und Mitarbeiter zur Unternehmensübergabe?
- Wie soll der Nachfolger bei den Führungskräften und Mitarbeitern eingeführt werden?

Recht & Steuern

- Welche Haftungsansprüche müssen diskutiert werden? Wie werden diese geregelt/abgefangen?
- Bestehen Abfindungsansprüche von Erben?
- Hat das Unternehmen Warenzeichen, Patente und andere Schutzrechte eingetragen?
- Werden Sie künftig wettbewerbsrelevant tätig werden? (Wettbewerbsklausel und ggf. eine Vertragsstrafe diskutieren/vereinbaren)

Unternehmensbewertung, Kaufpreis & Finanzierung

- Liegen die Jahresabschlüsse der letzten Jahre vor?
- Über welche Substanzwerte verfügt Ihr Unternehmen?
- Welche Ertragsaussichten hat das Unternehmen für die nächsten Jahre?
- Welchen Kaufpreis stellen Sie sich vor?
- In welcher Form soll der Kaufpreis fließen?
- Ist ein Teil des Kaufpreises an künftige Erträge gekoppelt und wird damit sukzessive und variabel fällig?

11. Sie trifft den richtigen Ton

Klavierhaus Hermann in Trossingen geht mit neuer Chefin in die Zukunft

In der Musikstadt Trossingen wird zukünftig eine neue Chefin den Ton angeben. Vanessa Hermann schickt sich an, den elterlichen Betrieb zu übernehmen. Schon bald wird die 31-jährige Inhaberin des Klavierhauses Hermann sein und damit eine über 30 Jahre gewachsene Tradition fortleben lassen. Dabei war es in der Vergangenheit nie ausgemachte Sache, ob die eloquente Akademikerin in die Fußstapfen ihrer Eltern Petra (59) und Anton (62) treten wird.

Abitur, technisches Studium, Betriebswirtschaftslehre für mittelständische Wirtschaft – ihre Ausbildung ist breit aufgestellt: „Meine Eltern wollten, dass ich mich frei entfalte“, sagt Vanessa Hermann im Gespräch mit der IHK-Nachfolgezeit. In Österreich, der Schweiz und in Deutschland arbeitete sie im Vertriebsinnendienst und Marketing. Dass sie später einmal die Geschicke des Klavierhauses lenken sollte, war damals mitnichten vorbestimmt. „Ich habe erst meinen eigenen Weg gemacht“, erinnert sich Vanessa Hermann.

Es war an Weihnachten 2016 als das Thema Unternehmensnachfolge ganz konkret auf den Tisch der Familie Hermann kam. Die beiden Schwestern von Vanessa Hermann winkten ab, ihr Interesse war hingegen geweckt. Dann kam eine Zeit der „Übergangsphase“ und ein halbes Jahr „Weltreise“. Weil sie bis dahin nicht im Klavierhaus gearbeitet hatte, konnte die 31-Jährige den Betrieb „ohne Stallgeruch betrachten“. Mit ihrer Mutter, die übrigens IHK-Vollversammlungsmitglied ist, und ihrem Vater stimmte sie sich ab. „Ich bin froh, dass wir die Nachfolge in einem weichen Wechsel lösen“, sagt Vanessa Hermann, deren Eltern weiter in Teilbereichen innerbetrieblich aktiv bleiben werden. Die Mutter, Frau Petra Hermann, ist zudem auch Mitglied im IHK-Handelsausschuss, um sich für den Handel in der Region zu engagieren.

In der Musikstadt Trossingen ist das Klavierhaus Hermann seit Jahrzehnten auch eine kulturelle Institution. Die Verbindungen zur Musikhochschule sind traditionell hervorragend und mit diversen Kooperationen und Veranstaltungen prägen die Hermanns das musische Profil der gesamten Region mit.

Dank Vanessa Hermann werden sich Musiker aus Deutschland und dem benachbarten Ausland also weiter auf eingehende Beratung, eine große Auswahl an Instrumenten und kompetenten Service verlassen können. Neben Klavieren und Flügeln finden sie in Trossingen zahlreiche weitere Instrumente: von Akkordeons über Gitarren bis zur Mundharmonika. Fünf erfahrene Mitarbeiter im Innen- und drei weitere im Außendienst werden die neue Chefin unterstützen. Es klingt alles nach einer Nachfolge in Dur-Tönen.



mehr zum Thema

Weitere Informationen unter
[klavierhaus-hermann.de](https://www.klavierhaus-hermann.de)

IHK-Schlussfolgerung

- Nachfolge in der Familie rechtzeitig mit Kindern diskutieren, Traditionen fortleben lassen.
- Kinder frei über mögliche Nachfolge entscheiden lassen.
- Weiterbildungen durchführen, damit man sich als Nachfolger gut in das neue Aufgabenfeld einfinden kann.
- Damit das Know-how im Betrieb weiter bestehen bleiben kann, wäre es wünschenswert, wenn die Eltern noch eine Weile im Betrieb oder in Teilbereichen des Betriebes mitwirken.
- Kooperationen und Veranstaltungen als Betrieb nutzen, um Kontakte und Netzwerke zu knüpfen.

12. Präzision in vierter Generation



Paul Weber GmbH & Co. KG bereitet sich seit Jahren auf Wechsel an der Spitze vor

Wenn es Beispiele für Kontinuität in der Leitung eines Unternehmens gibt, dann gehört die Firma Weber gewiss dazu. Seit vielen Jahrzehnten hat sich der Betrieb der Fertigung von Präzisionsdrehteilen verschrieben. Das Sagen hatten seither immer Nachfahren von Albert Weber, der die Firma bereits 1930 gegründet hat. Derzeit lenkt noch der 55-jährige Pius Weber die Geschicke des Unternehmens. Aber bald wird sein 34-jähriger Sohn Patrick Weber den Staffelstab übernehmen. Schon seit geraumer Zeit ist er eng in die Geschäftsführung eingebunden.

Die präzise Verarbeitung von Metall scheint in der DNA der Webers fest verankert zu sein. Bereits seit vier Generationen behauptet sich die Paul Weber GmbH & Co. KG mit Sitz in Herrenchiemsee bei Rottweil mit einem kompletten Spektrum von Präzisionsdrehteilen bundesweit und international erfolgreich am Markt. „Was der Vater macht, will ich auch mal machen“, war für Pius Weber über viele Jahre eine ausgemachte

Sache. Er lernte sein Handwerk zwar extern, aber als er 2000 die Firma übernahm, war er vorher schon über 15 Jahre im väterlichen Betrieb tätig.

In den kommenden Jahren steht der nächste Wechsel ins Haus. Mit Patrick Weber bereitet sich die nächste Generation auf die Fortsetzung der Weber-Dynastie vor. „Ich habe es meinem Sohn niemals vorgeschrieben, die Firma zu übernehmen“, sagt Pius Weber. Aber der gelernte Meister und Betriebswirt will tatsächlich die Familientradition fortsetzen. Und so stieg Patrick Weber 2010 in den Betrieb ein, um sich besonnen und intensiv einarbeiten zu können. „Über seine Entscheidung habe ich mich sehr gefreut“, erklärt Pius Weber.

Der Chef in spe verantwortet schon die komplette Fertigung. Aber in allen anderen Geschäftsfeldern ist er ebenso kompetent. Denn, so Pius Weber: „Wir diskutieren natürlich alle Themen gemeinsam durch.“ Ganz wird der amtierende Inhaber nach der geplanten Betriebsübergabe die Hände indessen nicht in den Schoß legen. Ein paar Jahre will er danach im Außendienst aktiv bleiben.

Sein Nachfolger Patrick Weber freut sich unterdessen auf die Herausforderung: „Ich wollte den Betrieb schon immer übernehmen. Und nach zehn Jahren in der Firma bin ich gut vorbereitet. Der zeitliche Ablauf passt.“ Doch nicht nur der künftige Inhaber weiß, wie es weiter geht. Die Kunden sind heute schon informiert, dass die Firma zukünftig in Familienhand weiter geführt wird und bleiben daher der Paul Weber GmbH & Co. KG treu.

mehr zum Thema



Weitere Informationen unter
weberdrehteile.de

IHK-Schlussfolgerung

- Nachfolger aus der Familie frühzeitig in die Geschäftsführung einbinden. Eventuell ist es denkbar, bereits frühzeitig, auch aus steuerlichen Gründen, Anteile der Firma an den Nachfolger zu verkaufen und somit sukzessive die Übergabe zu gewährleisten.
- Verantwortung einzelner Aufgabenfelder bereits zeitnah an Nachfolger abgeben.
- Unterstützung durch bisherigen Inhaber nach kompletter Übergabe.
- Kunden und Mitarbeiter nach erfolgter Planung über Nachfolgeregelung unterrichten. Somit können die treuen, bisherigen Kunden weiterhin an die Firma gebunden werden.

13. Goldene Zukunft

Patrick Wiehl übernahm das Pfandhaus VS – Junger Unternehmer erfüllt sich einen Kindheitstraum

Schon als Kind hatte Patrick Wiehl ein Faible für wertvolle, schöne Dinge. Mit seinem Taschengeld kaufte er als achtjähriger Junge eine vergoldete Münze und verkaufte sie später mit Gewinn. Im Grunde wurden damals die Weichen für seine berufliche Karriere gestellt. Dank seiner Beharrlichkeit und seinem Enthusiasmus ist der 22-jährige heute Geschäftsführer des „Pfandhaus VS“. Er übernahm den Betrieb von Reiner Schorer im Januar 2019.

Aber der Reihe nach: Tatsächlich betrat der Knirps Patrick Wiehl vor vielen Jahren zusammen mit seinem Vater, der mit dem Inhaber befreundet war, zum ersten Mal die Räume des Pfandhauses in der Schwenninger Sturmbühlstraße. Ab da war es um Patrick Wiehl geschehen. Sein Plan – einmal hier zu arbeiten – stand fest. Der Sohn eines bekannten Deißlinger Transportunternehmers begann mit beinahe unglaublicher Zielstrebigkeit, seinen Traum Wirklichkeit werden zu lassen.

Immer wieder besuchte er das Pfandhaus, ließ sich von der Atmosphäre begeistern und lernte zunächst in ganz kleinen Schritten das Geschäft kennen. Zum Inhaber hat er eine Art „Vater-Sohn-Beziehung“ entwickelt: „Ich wusste schon vor 15 Jahren,

dass ich Nachfolger im Pfandhaus werden will“, erinnert sich Patrick Wiehl. Nach der Fachhochschulreife stieg er schließlich in Vollzeit im Pfandhaus VS ein. In Idar-Oberstein ließ er sich parallel zu seiner Arbeit zum Gemmologen ausbilden, war fortan also hervorragend mit den Themen Edelsteine und Edelmetalle vertraut. Beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere im Pfandhaus VS.

Neben der klassischen Pfandleihe befasst sich Patrick Wiehl seither auch professionell mit dem An- und Verkauf von Edelmetallen, exklusiven Armbanduhren, Wertgegenständen aller Art. „Ich bin sehr glücklich, weil der Job etwas ganz Besonderes ist“, sagt Wiehl.

Positiv schaut Patrick Wiehl auf sein durchaus erfolgreiches erstes Geschäftsjahr zurück und blickt voller Optimismus in das neue Jahr 2020.

Um für sein Vorhaben finanzielle Unterstützung zu erhalten, hatte er sich vor der Geschäftsübernahme bei der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg fachkundige Stellungnahme seines Businessplanes eingeholt.

mehr zum Thema



Weitere Informationen unter
pfandhausvs.de



IHK-Schlussfolgerung

- Berufliche Interessen eines potentiellen Nachfolgers frühzeitig erkennen und eine mögliche Nachfolge fokussieren.
- Nachfolgevorhaben planen, Nachfolger soll Geschäft/Betrieb nach und nach kennenlernen.
- Passende Weiterbildung für geplante Geschäftsübernahme durchführen.
- Einbindung des externen Nachfolgers in Geschäftsführung.
- Vertrauen zwischen Übergeber und Übernehmer aufbauen.
- Übergeber begleitet Übernehmer im Durchschnitt bis zu zwei Jahre. Falls gewünscht, kann Einarbeitungszeit verlängert werden.

14. Eine Frage des Bauchgeföhls

Erik Goedhuis übernimmt die Nömo Apparatebau GmbH in Villingendorf

Am Anfang stand eine Anzeige auf einer der Nachfolgebörsen der IHK-Schwarzwald-Baar-Heuberg. In Kooperation mit der dortigen Expertin Marlene Roming suchte der Inhaber und Mitgründer der traditionsreichen Nömo Apparatebau GmbH in Villingendorf, Hans-Jürgen Nösge, einen adäquaten Nachfolger für sein Unternehmen und ließ sich zudem durch den IHK- Nachfolgemoderator beraten. Das Auswahlverfahren war intensiv; schließlich überlässt man nicht irgendjemandem sein berufliches Lebenswerk.

Am Ende des Prozesses wurde ein Mann gefunden, der den hohen Ansprüchen des Firmengründers Nösge genügte: Jetzt ist der 52-jährige Erik Goedhuis der neue Unternehmenslenker und setzt damit eine über 30-jährige Tradition fort.

Die berufliche Qualifikation des Familienvaters mit Wohnsitz in St. Georgen hat bei den Verhandlungen über eine Übernahme gewiss kaum eine Rolle gespielt. Goedhuis ist ein erfahrener Mann im Bereich der Feinmechanik und des Maschinenbaus. In diversen Funktionen im Vertrieb und Service war der Technische Betriebswirt aktiv, arbeitete von 1995 bis 2000 in Australien und war 2008 bis 2018 in der Geschäftsführung in einem Unternehmen der Branche tätig.

Dass sich letztlich Noesges und Goedhuis auf eine Nachfolgeregelung einigen konnten, lag nicht allein an nackten Zahlen. „Das Bauchgefühl und die „Chemie“ zwischen dem Käufer und dem Verkäufer spielt bei solchen Transaktionen immer eine große Rolle“, sagt der neue Inhaber der Nömo Apparatebau GmbH. Und diese Einschätzung kommt nicht von ungefähr. Denn für die Übernahme des Betriebes hatten sich viele Bewerber interessiert bis eine finale Entscheidung getroffen wurde.

Die Hürde der Übergabe ist genommen. Nun muss das Unternehmen weiter gut funktionieren. Erik Goedhuis hat deshalb alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen. Außerdem sind „alle Kunden weiter an Bord“. Damit das auch so bleibt, will der 52-Jährige expandieren und den Umsatz der Nömo Apparatebau GmbH steigern. „Wir müssen uns breiter aufstellen“, erklärt Goedhuis die Notwendigkeit, einige Änderungen im Unternehmen vorzunehmen. Drei neue Kunden hat er bis dato schon akquiriert. Dass dies weitere Anstrengungen für ihn mit sich bringt, weiß Erik Goedhuis naturgemäß selbst. Mit Blick auf seine hohe Arbeitsbelastung sagt er selbstbewusst: „Es kommt immer darauf an, wie man damit umgeht.“

mehr zum Thema



Weitere Informationen unter
noemo.de



IHK-Schlussfolgerung

- Nachfolgeplattformen der IHK zur externen Nachfolgesuche nutzen.
- Zeit für Nachfolgesuche einplanen, teilweise müssen viele Gespräche mit potenziellen Nachfolgern geführt werden.
- Bei der Nachfolgesuche kommt es außerhalb der preislichen Verhandlung etc. auch auf die persönlichen Umstände an, das Bauchgefühl muss stimmen.
- Der Nachfolger benötigt für eine Übernahme diverse Qualifikationen und Kenntnisse.
- Für Nachfolger ist Übernahme der Kunden und Mitarbeiter sehr interessant, damit Betrieb wie bisher weitergeführt werden kann.
- Prüfen, ob nach Übergabe des Betriebes Änderungen vorgenommen werden müssen, z. B. Expansion der Firma andenken.

15. Der neue Chef in der Küche

Yannick Traut setzt im Landhaus Donautal auf Regionalität und Qualität

Es war nicht leicht, ein geeignetes Objekt zu finden. Aber Kleinbegeben ist nicht die Sache von Yannick Traut. Der 29-jährige Küchenmeister und Gastronom wollte mit zehn Jahren Koch und mit 15 selbstständig werden. Was die Zeitschiene angeht, hat er sein Ziel verfehlt. Aber letztlich ist es ihm doch gelungen. Nach Verhandlungen mit 40 Gastronomen, die ihren Betrieb übergeben wollten, hat er es geschafft: Jetzt ist Traut der Chef im Landhaus Donautal.

Die Karriere von Yannick Traut kann sich sehen lassen. Bei keinem geringeren als dem renommierten Küchenkünstler Jörg Sackmann in Baiersbrunn-Schwarzenberg hat er gearbeitet. Er war Commis de cuisine im Steinheuers Restaurant bei Hans-Stefan Steinheuer in Bad Neuenahr-Heppingen. 2013 hat er bei der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg die Prüfung zum Küchenmeister als Jahrgangsbester abgeschlossen. Den Kochlöffel schwang er dann in mehreren Restaurants, die übrigens drei bis vier Sterne aufzuweisen hatten.

Als sich Yannick Traut endgültig entschied, sich selbstständig zu machen, da wurde ihm mitnichten der „rote Teppich“ ausgerollt. Unzählige Betriebe, die eine Übernahme anboten, hat er kontaktiert. Hier hat der Preis nicht gestimmt, dort das Haus an sich – über manches negative Erlebnis will er lieber nicht sprechen. Aber Traut hat nicht aufgegeben und schließlich das Landhaus Donautal gefunden. Ein guter Platz für einen Gastronomen, der für hohe Qualität und Regionalität steht.

In Fridingen kann Yannick Traut jetzt sein eigenes Konzept umsetzen. Das Wild auf den Tellern seiner Gäste kommt seither von Jägern aus der Gegend. Ein Bauer aus der Nachbarschaft züchtet nun auch für ihn die „Alb-Sau“, deren Fleisch der 29-jährige Gastronom in seiner Küche veredelt. „Qualität ist bei mir das oberste Gebot“, sagt Traut. „Genuss durch Heimat und Handwerk“ lautet sein Motto, wenn er über die Spezialitäten spricht, die er verarbeitet und seinen Gästen anbietet.

Am 8. April 2019 hat Yannick Traut an der Veranstaltung „Unternehmensnachfolge in der Gastronomie“ teilgenommen, um den Teilnehmern von seiner Nachfolgeerfahrung aus der Praxis zu berichten. Das Thema Nachfolge wird auch in der Gastronomie immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Allein schafft Küchenmeister Traut die Arbeit im Landhaus Donautal freilich nicht. Seine Ehefrau Veronica Traut (30) zeichnet für den Service verantwortlich und zahlreiche feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Aushilfen sorgen dafür, dass sich die Gäste wohl fühlen. Wer dann nach einem ausgezeichneten Essen zu müde ist, nach Hause zu fahren, der findet im Landhaus Donautal auch ein Gästezimmer.



mehr zum Thema



Weitere Informationen unter
hotel-donautal.de

IHK-Schlussfolgerung

- Mehrere Gespräche mit unterschiedlichen Betrieben führen, um zu schauen, welcher Betrieb zu dem Nachfolger passt.
- Vor- und Nachteile der Nachfolge in dem Betrieb abwägen.
- Spezialisten zu Nachfolgeprozess hinzuziehen.
- Berufserfahrung sammeln, um notwendige Erfahrung für eine Betriebsnachfolge zu erlangen.
- Nachfolger muss prüfen, ob in dem Betrieb bisherige Strukturen verändert werden müssen. Nachfolger kann nach ausführlicher Prüfung sein eigenes Konzept in Betrieb umsetzen. Unterschied zu Wettbewerbern in Konzept überlegen.
- Team aufbauen und binden, welches bei der Weiterführung des Betriebes unterstützt.

16. „Ich habe eine Vision“

Unternehmer Dominik Falk übernimmt Jauch Plastic – Tradition trifft Innovation

Die Tinte unter den Verträgen ist trocken. Seit 1. Januar dieses Jahres ist Dominik Falk ganz offiziell sein eigener Chef. Der 36-jährige Diplomingenieur ist jetzt Eigentümer und Geschäftsführer des traditionsreichen kunststoffverarbeitenden Unternehmens Jauch Plastic GmbH & Co. KG mit Sitz in Obereschach. Im Gepäck hat „Jungunternehmer“ Falk große berufliche Erfahrung und eine ganz klare Vorstellung davon, wie er seinen eigenen Betrieb aufstellen muss, um den Herausforderungen der Märkte gerecht zu werden.

Der Mann, der sich nun aufmacht als Unternehmer zu bestehen, kennt sich in der Branche hervorragend aus. „Ich hatte schon immer eine Idee und Vision, wie ich meine Firma positionieren will“, erklärt Dominik Falk. Als Projektleiter in einer global agierenden mittelständischen Unternehmensgruppe, Geschäftsbereichsleiter eines großen Mittelständlers und Geschäftsführer in einer Unternehmensgruppe sammelte er zwar umfassende Branchen- und Führungskennntnisse. Aber irgendwann stieß der verheiratete Familienvater an die Grenzen des Machbaren in der jeweiligen Firmenhierarchie.

Immer deutlicher reifte in Falk der Wunsch, selbst die unternehmerischen Zügel in der Hand zu halten und einen eigenen Betrieb erfolgreich zu lenken. 2019 wurde der 36-Jährige über die Suche in der Nachfolgebörse der Industrie- und Handelskammer (IHK) Schwarzwald-Baar-Heuberg schließlich fündig. In Form der Firma Jauch Plastic entdeckte Dominik Falk die geeignete Plattform für seine unternehmerischen Pläne. Der Kontakt zwischen Falk und dem damaligen Inhaber Elmar Jauch kam dann über die IHK zustande. In einer ersten Beratung wurde das Thema Nachfolge von dem ehrenamtlichen IHK-Nachfolgemoderator Carl Haas, der vor einigen Jahren selbst sehr erfolgreich sein Unternehmen an einen Nachfolger übergeben hat und seit dieser Zeit anderen Unternehmen in der Region mit seiner Expertise und Erfahrungen ehrenamtlich zu Verfügung steht, und der IHK-Nachfolgeberaterin Marlene Roming begleitet. Falk suchte den Kontakt zum damaligen Inhaber Elmar Jauch und die beiden Geschäftsmänner wurden sich rasch über die Modalitäten einer Nachfolgeregelung einig. Etwas geholfen hat dabei sicher auch die gute Chemie zwischen den beiden: „Wir waren uns von Anfang an sympathisch“, erinnert sich Falk, der während der Übergangsphase neben der Beratung durch die IHK auch auf die Unterstützung von Elmar Jauch zählen konnte.

Thomas Wolf, der als Geschäftsbereichsleiter bei der IHK den Bereich Nachfolge verantwortet, zeigt sich sichtlich stolz über diese Nachfolge: „Es gibt immer mehr Unternehmen, die nicht innerhalb der Familie übergeben und weitergeführt werden und bei Unklarheiten können solche Übergaben zu echten Unternehmenskrisen bis hin zur Betriebsaufgabe und den Verlust von Arbeitsplätzen führen. Das gilt es zu verhindern und darum engagieren wir uns neben der Gründung auch so stark auf diesem Gebiet. Somit ist es immer wieder schön zu sehen, dass sich unser Einsatz und unsere Angebote im Bereich der Unternehmensnachfolge lohnen und Unternehmensübergaben auch recht unspektakulär über die Bühne gehen können wie am Beispiel von Herrn Falk.“



Bei Jauch Plastic kümmern sich jetzt der neue Geschäftsführer, seine Frau Angela Falk sowie die 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Produktion und Verwaltung nicht nur um die Bestandskunden aus der Zeit vor der Übernahme, sondern bieten ihre innovativen Produkte und Serviceleistungen auch ganz gezielt neuen potenziellen Geschäftspartnern an. Die sind an der richtigen Adresse, denn Jauch Plastic verspricht: „Komplexität in Kunststoff ist unsere Spezialität.“

Die IHK-Nachfolgeexpertin Marlene Roming möchte abschließend jeder Unternehmerin und jedem Unternehmer in der Region folgendes mitgeben: „Ich kann nur dringend empfehlen, sich möglichst frühzeitig aktiv mit diesem Thema auseinander zu setzen, auch wenn das für einen selbst mittel bis langfristig bedeutet, von seinem eigenen Lebenswerk loslassen zu müssen. Auch sollte Ihr erster Weg zu uns führen. Neben einem umfangreichen Informationsangebot und einem weit gespannten Netzwerk verfügt die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg über breit gefächerte Kompetenzen und langjährige Erfahrungen, eine geplante Unternehmensnachfolge diskret vorzubereiten und auch zum Erfolg zu führen.“

mehr zum Thema 

Weitere Informationen unter
jauch-plastic.de

17. Angebote der IHK im Bereich Nachfolge



Angebote Ihrer IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg

Nicht nur bei der Existenzgründung steht die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg Ihnen bei, auch bei der Frage der Unternehmenssicherung ist sie eine kompetente Anlaufstelle für Fragen und Hilfestellungen – denn die rechtzeitige und systematische Vorbereitung der Unternehmensnachfolge ist enorm wichtig für den Fortbestand und auch die Weiterentwicklung des Betriebes.

Das eigene Unternehmen aufzubauen ist eine große Lebensleistung. Es dann zum gegebenen Zeitpunkt in kompetente und verantwortungsbewusste Hände geben zu können, den Nachfolger einzuarbeiten und schließlich die Betriebsübergabe ist ein sehr umfassender Vorgang und bedarf sehr oft der Hilfe von Experten, die Sie mit langjähriger Erfahrung und dem notwendigen Wissen begleiten.

Die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg bietet Unternehmerinnen und Unternehmern deshalb zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten und ist qualifizierter Begleiter von Beginn der Gründung bis zur Nachfolgeregelung.

IHK-Moderationskonzept

Die IHK bietet eine Nachfolgemoderation an, mit dem Ziel, den derzeitigen Inhabern, aber auch den künftigen Nachfolgern, frühestmöglich einen fachlich kompetenten Ansprechpartner anzubieten und bei Fragen zur Seite zu stehen. Die Schwerpunkte hierbei sind breit gefächert: Information und Sensibilisierung für das Thema, Kontaktvermittlung und Nachfolgersuche, Orientierung zu anderen Dienstleistungen und Beratungen sowie die Hilfe bei der Erstellung eines Übergabefahrplanes.

Die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg bietet hierzu die sogenannten Nachfolgesprächstage an. Hier haben die Mitgliedsunternehmen die Chance, sich in einem vertraulichen Einzelgespräch zur Unternehmensnachfolge beraten zu lassen. In diesem unverbindlichen Gespräch verschafft der Berater Ihnen einen Überblick und gibt eine erste Einschätzung zu Ihrer persönlichen Lage. Ihr individueller Termin für die Einzelberatung wird Ihnen nach der Anmeldung schriftlich mitgeteilt. Eine Übersicht über die Termine finden Sie unter:

[ihk-sbh.de/veranstaltungen](https://www.ihk-sbh.de/veranstaltungen) oder auch auf Seite 19.

IHK-Notfallhandbuch

Wenn der Chef plötzlich ausfällt – auf dieses Szenario sind die meisten Unternehmen nicht angemessen vorbereitet und setzen sich erst im Fall der Fälle mit dieser Frage auseinander. Es ist deshalb ratsam, schon rechtzeitig einen „Notfallkoffer“ zu haben. So können vorab wichtige Informationen und Regelungen, wie Vollmachten, Vertretungspläne und Passwörter schriftlich festgehalten werden.

Das Notfallhandbuch mit vielen hilfreichen Tipps zur Vorsorge sowie mit ausfüllbaren Checklisten können Sie kostenfrei bei uns vor Ort als gedruckte Broschüre erhalten. Zudem finden Sie es ebenfalls als kostenfreien Download auf unserer Webseite unter [ihk-sbh.de/notfallhandbuch](https://www.ihk-sbh.de/notfallhandbuch) oder Informationen dazu auf Seite 15.

IHK-Broschüre „Herausforderung Unternehmensnachfolge“

Worauf ist bei Kauf, Schenkung oder Erbschaft zu achten? Wie lässt sich der Wert eines Unternehmens ermitteln? Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es? Was gehört dazu, ein Unternehmen zu führen?

Die Broschüre „Herausforderung Selbständigkeit“ gibt eine erste Orientierung über das breite Spektrum von Themenbereichen und Fragestellungen an den Übergeber wie an den Nachfolger unterstützt dabei, die bevorstehenden Aufgaben erfolgreich zu meistern. Die Broschüre richtet sich sowohl an den Senior-Unternehmer als auch an den Nachfolger.

Den Leitfaden steht Ihnen kostenfrei als gedruckte Broschüre oder digital auf unserer Website zum Download zur Verfügung.

[ihk-sbh.de/herausforderung-nachfolge](https://www.ihk-sbh.de/herausforderung-nachfolge)

Existenzgründungs- und Nachfolgebörse

Einen geeigneten Nachfolger für sein Unternehmen zu finden ist in der Praxis oft nicht leicht, insbesondere, wenn es keinen Nachfolger aus der Familie oder aus dem Betrieb gibt. In der Existenzgründungs- und Nachfolgebörse finden Sie zahlreiche Vermittlungsangebote. Weitere Informationen zu den Börsen finden Sie auf den Seiten 6–9.

Veranstaltungsreihe „Nachfolge im Ländlichen Raum“

Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg und das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg haben eine Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, um die Unternehmensnachfolge im Ländlichen Raum – ins besondere von Kleinunternehmen sicherzustellen. Umgesetzt werden diese kostenlosen Veranstaltungen dabei jährlich von den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und weiteren regionalen Partnern.

Wann die Veranstaltung stattfindet, erfahren Sie unter

[ihk-sbh.de/veranstaltungen](https://www.ihk-sbh.de/veranstaltungen)

Zur Info

Zudem finden verschiedene Informationsveranstaltungen zum Thema Unternehmensnachfolge statt, sprechen Sie uns darauf an!

Ansprechpartner

Marlene Roming

☎ 07721 922 - 348

@ roming@vs.ihk.de



Schwarzwald
Baar
Heuberg

Ansprechpartner

Marlene Roming
Telefon: 07721 922-348
roming@vs.ihk.de

Impressum


Herausgeber: IHK
Copyright: Alle Rechte liegen bei der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg
Bildquellen: Adobe Stock
Redaktion: Marlene Roming
Gestaltung: WAS WerbeAgentur, Saarlandstr. 38, 78050 Villingen-Schwenningen

Hinweis: © 2020 IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung des Herausgebers. Alle Angaben wurden mit größter Sorgfältigkeit erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg keine Gewähr.

 **IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg** | Romäusring 4 | 78050 Villingen-Schwenningen

 info@vs.ihk.de

 ihk-sbh.de

 07721 922-0