

Firmenübernahme durch die Kinder: Darauf müssen Sie achten – 17 Tipps

1. Angenommen Ihr Nachwuchs möchte nicht in Ihre Fußstapfen treten. Üben Sie keinen Druck aus. Das Lebensglück Ihres Kindes wichtiger, als dass Ihre Firma auch künftig Ihren Namen trägt.
2. Planen Sie die Übernahme mit Ihren Kindern statt für Ihre Kinder. Schließlich geht es um deren Leben.
3. Prüfen Sie: Bringt meine Tochter oder mein Sohn die Persönlichkeitsmerkmale mit, um Unternehmer zu werden? Sprechen Sie darüber auch mit neutralen Dritten.
4. Analysieren Sie: Welche Fähigkeiten braucht mein Nachfolger, um das Unternehmen nicht nur heute, sondern künftig mit Erfolg zu führen?
5. Erstellen Sie einen langfristigen Entwicklungsplan für Ihre Tochter oder Sohn – mit konkreten Ausbildungszielen und -stationen.
6. Erstellen Sie auch für sich einen Entwicklungsplan, damit Sie zum Zeitpunkt der Übergabe loslassen können.
7. Bilden Sie Ihren Nachfolger nicht nur in Ihrem Betrieb aus.
8. Integrieren Sie in den Entwicklungsplan Ihrer Tochter oder Sohnes auch Stationen in Firmen außerhalb Ihrer Branche, um von diesen zu lernen, wie man gewisse Dinge in Ihrer Branche eventuell besser machen kann – zum Beispiel: Kostenmanagement (Discounter), Service (Gastronomie), Prozessmanagement (Logistikunternehmen).
9. Bereiten Sie die Betriebsübernahme/-gabe von langer Hand vor – über einen Zeitraum von mindestens sechs Jahren.
10. Haben Sie immer noch ein Trumpf im Ärmel, falls Ihre Tochter/Ihr Sohn sich während der Qualifizierungsphase anders entscheiden sollte. Schließlich soll Ihr Nachwuchs Erfahrung sammeln. Dies kann auch dazu führen, dass sich seine Lebensvision ändert.
11. Ihre Tochter/Ihr Sohn sollte nach der Ausbildung noch einige Jahre (Berufs-, Führungs- und Lebens-)Erfahrung außerhalb Ihres Betriebes sammeln, damit sie/er nicht als „Greenhorn“ in Ihren Betrieb eintritt.
12. Weihen Sie Ihre (leitenden) Mitarbeiter spätestens ein Jahr vor der Übergabe in Ihre Planungen ein.
13. Sorgen Sie für einen sauberen Schnitt. Übertragen Sie Ihrem Nachwuchs mit dem Eintritt ins Unternehmen, sofern möglich, alle Entscheidungsbefugnisse und ziehen Sie sich aus dem Alltagsgeschäft zurück. Dies hindert Sie nicht daran, Ihre Tochter/Ihren Sohn, wenn gewünscht, zu beraten und punktuell zu unterstützen.
14. Teilen Sie bei einer schrittweisen Übergabe Ihren Mitarbeitern, Schlüsselkunden und Lieferanten mit, wann Ihre Tochter/Ihr Sohn endgültig das Ruder übernehmen wird. Nennen Sie ihnen einen späteren Termin als geplant. Denn wenn Sie früher gehen, erleben sie dies als Vertrauensbeweis für Ihren Nachfolger.
15. Definieren Sie bei einer schrittweisen Übergabe schriftlich, welche Aufgaben und Kompetenzen Sie und Ihr Nachfolger haben. Achten Sie darauf, dass Ihr Nachfolger ein Aufgabengebiet bekommt, bei dem schnell Erfolge sichtbar sind. Das erhöht sein Ansehen.

16. Mischen Sie sich nicht in den Kompetenzbereich Ihrer Tochter/Ihres Sohnes ein. Verweisen Sie alle Mitarbeiter usw., die sich mit entsprechenden Anfragen an Sie wenden, konsequent an diese weiter. Kritisieren und korrigieren Sie (öffentlich) keine Entscheidungen Ihres Nachfolgers.

17. Feiern Sie Ihren Abschied und das Inthronisieren Ihres Nachfolgers. Hierfür haben Sie reichlich Anlass, wenn Sie und Ihr Nachfolger sich gut auf den Stabwechsel vorbereitet haben.