

Unternehmensnachfolge

Wie verkaufe ich mein Unternehmen?

Barabara Bendel
sensconsult

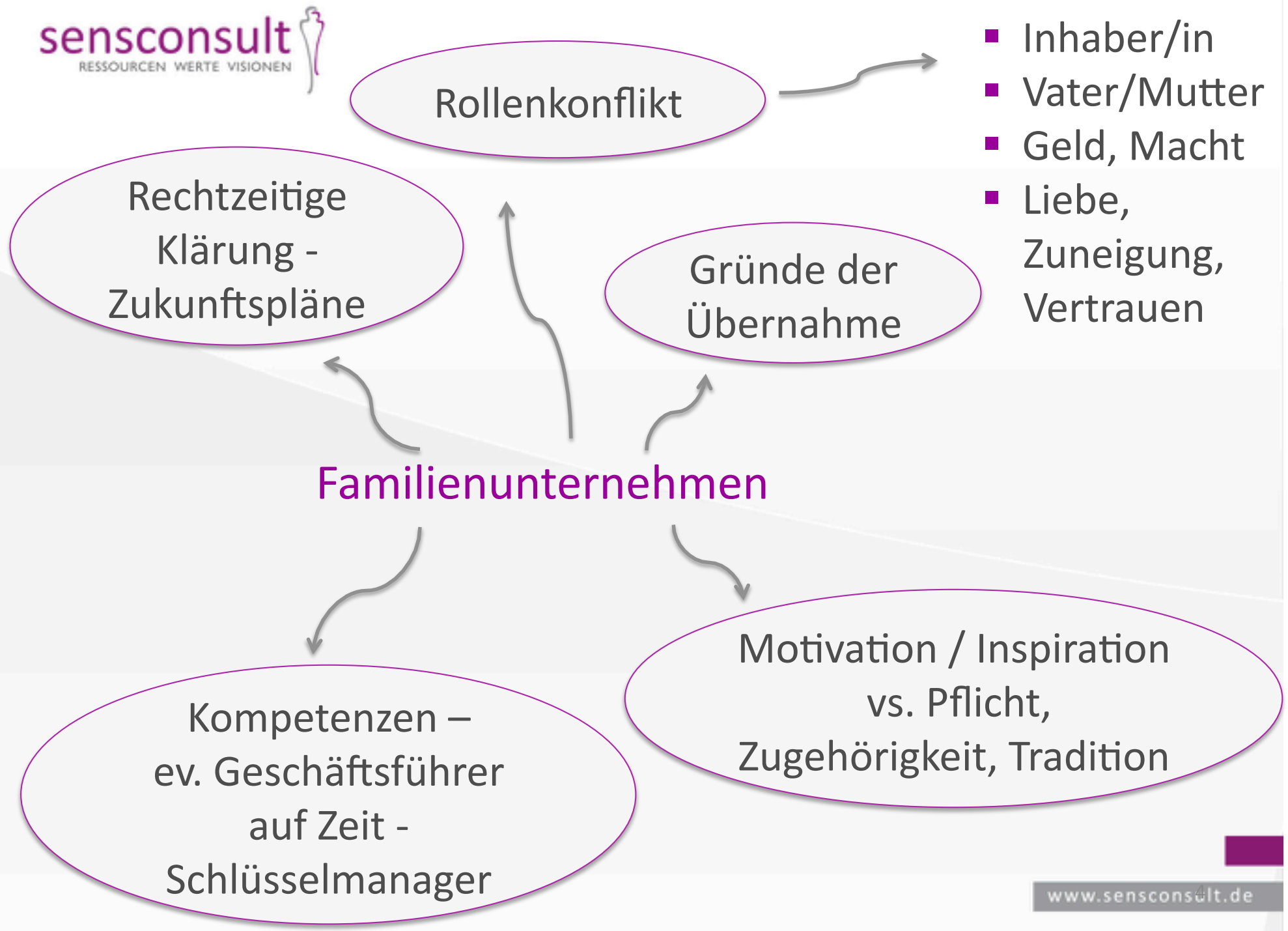
Unternehmensübergabe

- Ein komplexer Prozess
- Neben den juristischen und wirtschaftlichen Aspekten - auch die historische Situation, die psychologischen und sozialen Faktoren spielen eine große Rolle
- Ziel: Gefahren vermeiden, Konflikten vorbeugen

Umgang miteinander:

Beide Parteien gesteuert durch:

- Vorstellungen, Interessen
- die Verhaltens-, Wahrnehmungsmaßstäbe
- persönlichen Druck & Ausmaß der Risikobereitschaft
- Toleranzfähigkeit der Beteiligten
- Erfahrungen/Erkennung des Konfliktpotenzials



Unternehmensnachfolge

- Erwartungen an den Nachfolger/in
Was ist wichtig, unabdingbar, was akzeptabel?
- Wie soll sie / er sein?
- Toleranz, Vertrauen
- Darstellung nach Außen – Positiv vs. Negativ
- Eigene Einstellung überprüfen

Sind Sie wirklich für den Ruhestand bereit?

Wann?

Was möchten Sie tun?

- Hobby
- Beratung
- Ehrenamt
- Urlaub

Die Planung

- Frühzeitig beginnen
Empfohlen spätestens – ca. 55. Lebensjahr
(ca. 10 bis 15 Jahre vor dem Ausscheiden
aus dem Unternehmen)
- Für Betriebsübergabe mindestens ½ Jahr einplanen
besser 2 - 3 Jahre!

Übergabezeitpunkt & -dauer

Zeitpunkt zu früh:

- Wertvolle Erfahrung fehlt
- Wissen über – Kunden, Strukturen, Mitarbeiter
- Akzeptanz der Mitarbeiter, Kunden, Schlüsselpartner
- Eventuelle Folge:
Fehlentscheidungen, Stagnation
Kundenverlust, Mitarbeiter kündigen

Übergabezeitpunkt & -dauer

Zeitpunkt zu spät/ Dauer zu lange:

- Inhaber kann nicht loslassen
- Kompetenzen nicht klar geregelt
- Absprachen / Entscheidungsmacht
- Konflikte, Missverständnisse
- ! Nachfolger verlassen das Unternehmen !

Vorgehen im Nachfolgeprozess

- Einschätzung des Unternehmens – Analyse der Situation
- Wann werden die Mitarbeiter, Kunden, Schlüsselpartner informiert?
- Nachfolgepotenzial?

Firmenübergabe – Planung & Vorbereitung

- Übergabezeitpunkt (grob) festlegen
- Zeit und Energie - Planung und Umsetzung
- Bewertung – Due Diligence
- Nachfolgevarianten festlegen
- Bereitschaft für Übergabe und Übernahme prüfen

Nachfolger finden

- Schlüsselpartner
- Lieferanten, Partnerunternehmen, Netzwerk
- Ressourcen – im Unternehmen u. A. Menschen - MA, Praktikanten, Auszubildende, Aushilfen
- Kunden & Kundenbeziehungen (Multiplikatoren)

Der Nachfolger

- Ein Kunde: kauft ein Produkt
- Attraktivität des Unternehmen
- Besonderheiten des Unternehmens
- Vorteile / Nutzen vs. Nachteile / Gefahren für den Nachfolger

- Chemie muss stimmen!

Bewertung des Unternehmens – Due Diligence

- Einschätzung - Chancen & Risiken
- Sicherheit für beide Seiten
- Informationsaustausch und Berichterstattung
- Ziel – Kaufpreis

Im Unternehmen ...

- Vorbereitung des Unternehmens / der Mitarbeiter
- Kick off – im Unternehmen

Auswertung des Unternehmens Due Diligence

- Welche Strategie verfolgt das Unternehmen?
- Wie ist das Unternehmen auf dem Markt und im Wettbewerb positioniert?
- Welches Geschäftsmodell wird verfolgt?
- Wie sehen die betrieblichen Prozesse aus?

Auswertung des Unternehmens Due Dilligence

- Organisations- & Führungsstruktur
- Kompetenzen – Stärken/Chance, Gefahren/Schwäche
Mitarbeiter & Unternehmen
- Die Besonderheiten – Alleinstellungsmerkmal...
- Kunden und Kundennutzen
- Unternehmenskultur: Vision, Werte, Ziele

Auswertung des Unternehmens Due Dilligence

Beurteilung

- des Managements und der Mitarbeiter
Fähigkeiten, Aufgaben, Anstellungsverträge
- Produktionsprozesse / IT-Prozesse
- Innovationschancen
- Immobilienstrategie – Wert und Nutzen
- Wertschöpfungskette – Produkt und Technologie

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Gerne stehe ich für Ihre Fragen zur Verfügung...

Barbara Bendel

sensconsult

Czeminskistr. 1A

10829 Berlin

T: 030 206 53 724

M: 0171 74 50 989

E: info@sensconsult.de

H: www.sensconsult.de