

10 Fehler,
wegen denen die
Betriebsnachfolge
platzen kann.



Warum die Betriebsnachfolge platzen kann.

Die häufigsten Fehler auf einen Blick:

- ▶ unterschiedliche finanzielle Ziele
- ▶ zu große Emotionen
- ▶ unterschätzt wird oft die Frage ob der Nachfolger oder die Nachfolgerin auch dafür geeignet ist
- ▶ Unwissenheit über kreative Nachfolgelösungen gepaart mit fehlender Planung

Fehler 1: Der Betrieb ist nicht nachfolgefähig

Häufig sind es zwei Gründe, warum ein Unternehmen unverkäuflich ist:
Keine klare Positionierung bei Kunden
und als Arbeitgeber!

Tipp:
Stärken Sie rechtzeitig Ihre Marke und Ihr
Image als Betrieb und attraktiver Arbeitgeber!



Fehler 2: Die Zeit rennt davon

Eine Betriebsnachfolge braucht Zeit. Viele Inhaber beginnen viel zu spät mit der Suche und schieben das Thema auf die lange Bank! Ist dann ein(e) Nachfolger:in gefunden, braucht es noch ausreichend Zeit (3-5 Jahre) um die Nachfolge in die richtige Bahn zu lenken.

Tipp:
Beginnen Sie die Nachfolgeplanung so frühzeitig
wie möglich und so realistisch wie nötig.

Fehler 3: Der Übernehmer/ die Übernehmerin eignet sich nicht als Unternehmer:in

Ist der/die Nachfolger:in geeignet, die Aufgaben eines/einer Unternehmer:in zu übernehmen? Viele sind sich oft der Verantwortung und den Herausforderungen nicht bewusst und scheitern am Ende.

Tipp:
 Klären Sie mit Kandidat:innen die wichtigsten Fragen sofort, bevor Sie sich entscheiden und in Detailgespräche/-verhandlungen treten.



Fehler 4: Der Übergeber/ die Übergeberin eignet sich nicht

Wenn Sie als Inhaber:in innerlich nicht bereit sind für die Übergabe und das Loslassen, dann werden Sie das Gelingen bewusst oder unbewusst torpedieren.

Tipp:
 Klären Sie mit sich die folgenden Fragen:

- ▶ Sind Sie wirklich bereit ab ... nicht mehr im Betrieb zu sein?
- ▶ Was sind die Gründe für die Übergabe? Was kommt danach?
- ▶ Haben Sie sich die dringendsten und wichtigsten Unternehmensaufgaben des/der Nachfolger:in schon schriftlich klar gemacht?

Fehler 5: Der Kampf ums Geld

Für die eine(n) geht's um ihr Lebenswerk und die Altersvorsorge – für die anderen um deren Zukunft und die finanzielle Luft zum Atmen und Investieren. In so einem ganz natürlichen Interessenskonflikt kann einiges schiefgehen.

Tipp:
Gedanken, Wünsche und Ziele beider Parteien müssen kompatibel sein. Dazu braucht es eine offene und ehrliche Gesprächsbasis. Ein externer und neutraler Berater kann hilfreich sein.



Fehler 6: Betriebsnachfolge aus Tradition statt aus Leidenschaft

Nachfolge in der Familie hat bei KMU's Tradition. Das kann aber auch gründlich danebengehen. Denn Sohn/Tochter einer Unternehmerfamilie zu sein, qualifiziert nicht automatisch zur Nachfolge. Dieser Weg darf NIE aus Traditionsbewusstsein oder weil es von der Familie erwartet wird, gegangen werden!

Tipp:
Nachfolger:in muss die besonderen persönlichen, unternehmerischen und fachlichen Eigenschaft/Qualitäten mitbringen und sich aus tiefster Überzeugung für diesen Schritt entscheiden!

Fehler 7: Die Wahl des falschen Übergabemodells

Nachfolge ist nicht gleich Nachfolge. Der Aufbau und die Einarbeitung von Nachfolger:innen kann ganz unterschiedlich verlaufen. Ein Mitarbeiter der frisch von der Meisterschule kommt und übernehmen will, hat andere Kenntnisse, Interessen und finanzielle Möglichkeiten als ein Mitbewerber, der die Firma kaufen will und das Business beherrscht.

Tipp:
Klären Sie frühzeitig – aber nicht vorschnell, welches Modell für Sie in Frage kommt und planen Sie entsprechend. Empfehlung: Holen Sie sich dafür Unterstützung!



Fehler 8: Der Unternehmenswert passt nicht für beide Seiten

Die finanzielle Seite beim Verkauf des Unternehmens wird oft viel zu blauäugig gesehen. Das betrifft neben der Ermittlung des Unternehmenswertes auch die Aufbereitung der Unterlagen, die Zahlungsmodalitäten uvm. – alles relevante Punkte für die Verhandlungen und Finanzierung – und in der Regel nicht Tagesgeschäft von KMU's.

Tipp:
Lassen Sie den Unternehmenswert für beide Seiten von einem neutralen „Profi“ ermitteln. Also nicht zwingend von Ihrem Steuerberater. Das entspannt enorm!

Fehler 9: Zu wenig Kreativität bei der Nachfolgefiananzierung

Die Finanzierung ist für Nachfolger der Hindernisgrund Nr. 1: Wenn das Nachfolgekonzept nicht überzeugt, wird der/die Nachfolger:in keinen Finanzierer für sein Vorhaben finden. Das war es dann.

Tipp:
Arbeiten Sie gemeinsam mit Profis an einem tragfähigen und wirtschaftlich seriösen Nachfolgekonzept, das die Banken, Investmentgesellschaften oder auch private Investoren überzeugt.

Reizen Sie auch Förderungen, Bürgschaften, Unternehmerdarlehen oder Veräußerungszeitrente u.ä. aus.



Fehler 10: Kein gemeinsamer Übernahme/Übergabe- fahrplan

Selbst wenn sonst alles passt, kann die Betriebsnachfolge noch scheitern, weil Aufgaben und Zeitplan nicht konkret genug verschriftlicht wurden. Und sich jeder auf den anderen verlässt.

Tipp:
Stellen Sie einen konkreten und zeitlich machbaren Übernahmefahrplan inkl. Kommunikationskonzept auf. Dies erhöht Ihre Glaubwürdigkeit gegenüber Banken, Familie, Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit!



MAG. ALEXANDER GÖTZL

Berater und
Geschäftsführer

Mobil: +43 677 61 550 253

Mail: office@habag.at



HARALD BEYRER

Berater, Interimsmanager
und Geschäftsführer

Mobil: +43 676 84 64 50 13

Mail: beyrer@habag.at

Zusatzangebote über unser Expertennetzwerk:

Steuer- und Rechtsberatung, Due Dilligence und Unternehmensbewertung, Strukturierung und Begleitung Verkaufsprozess oder Management-Buy-out, Bewertung Immobilienportfolio, Entwicklung einer Familienverfassung, Mediation bei heiklen Themen innerhalb der Familie, Workshops und Lehrgänge „Unternehmensnachfolge erfolgreich gestalten“

www.habag.at

**Wir sorgen
für eine
erfolgreiche
Unternehmens-
nachfolge!**

HABAG+
Partner für
die erfolgreiche
Unternehmensnachfolge



-  Technologiepark 17
4320 Perg
-  +43 (0)677 61 550 253
-  office@habag.at
-  www.habag.at