

4. UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Statistisch betrachtet, werden Unternehmen am häufigsten von der Altersgruppe der 31- bis 50-jährigen gegründet. Diese Altersstruktur hat sich demografiebedingt nach oben verändert. Aus Sicht der Unternehmer ist die Unternehmensnachfolge ebenfalls eine Existenzgründung.

Es ist kein Geheimnis, dass viele Mitglieder der Personengruppen innerhalb des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, wie Meister, Techniker und Ingenieure, davon träumen, ein eigenes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau-Unternehmen (GaLaBau-Unternehmen) zu besitzen. Wer also als bereits etablierter Firmeninhaber seine hervorragend ausgebildeten und hoch motivierten Mitarbeiter nicht anspricht, verpasst allzu oft eine große Chance, seinen Generationswechsel rechtzeitig vorzubereiten.

Nach einer Studie des Institutes für Mittelstandsforschung stehen in Deutschland innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren branchenübergreifend ca. 135.000 Unternehmensnachfolgen an. Aber als übernahmewürdig werden erst Unternehmen betrachtet, die einen Jahresgewinn von mindestens 53.989,- Euro erwirtschaften.

Je nach Datenquelle bewegt sich der Anteil familieninterner Übernahmen bei ca. 54 %. Dabei kommen rund 17 % der Übernahmen aus dem Unternehmen und rund 29 % der Übernahmen erfolgen durch Personen außerhalb der Familie und/oder des Unternehmens.

Es kann zurzeit nicht mehr, wie noch vor Jahren, davon ausgegangen werden, dass es mehr GaLaBau-Unternehmen gibt, die übergeben werden müssen als es Nachfrager gibt, die ein solches Unternehmen übernehmen möchten.

Um mit diesem Problem aktiv umzugehen, gibt es zwei Ansätze, die betrachtet werden sollten:

1. Aus Sicht des möglichen Nachfolgers:

Sie sind Mitarbeiter oder leitender Angestellter in einem GaLaBau-Unternehmen - vorzugsweise Meister, Techniker oder Ingenieur/Master/Bachelor mit der Fachrichtung Landschaftsbau und Management oder einem andren GaLaBau-Studiengang bzw. einem dem GaLaBau nahestehenden Gewerk, der sich seinen Beruf ausgesucht hat und diesen mit Freude ausübt? Sie wollen selbstständig sein oder Anteile an einem Unternehmen übernehmen? Dann ergreifen Sie die Initiative! Sprechen Sie Ihren Chef auf das Thema Nachfolge an.

Was kann Ihnen im schlimmsten Fall passieren? Ihr Chef lehnt dankend ab. Sie haben jedoch in jedem Fall gezeigt, dass Sie, unternehmerisch denken und am Fortbestand des Unternehmens interessiert sind. Eine alternative Antwort kann sein: „Ja, aber...“ – hier erfahren Sie, welche Anforderungen, Wünsche, und Zeitvorstellungen etc. der/die Übergeber haben. Sie selbst können aber ebenfalls die Übergabebedingungen aktiv mitbestimmen. „Danke für Ihr Angebot. Wir denken darüber nach.“ - Das ist eine offene Tür, um nach angemessener Zeit erneut zu fragen.

Sie können aber auch als Mitarbeiter mit fachkundiger Unterstützung an ein für Sie interessantes GaLaBau-Unternehmen, bei dem Sie momentan nicht beschäftigt sind, auf dem Markt herantreten.

2. Aus Sicht des möglichen Übergebers:

Als Inhaber oder geschäftsführender Gesellschafter haben Sie bereits die familiären sowie unternehmensinternen Übergabemöglichkeiten geprüft und die geeigneten Kandidaten angesprochen.

Des Weiteren haben Sie aktiv Ihre Suche auf dem freien Markt begonnen. Sie wissen, dass Sie für die Erstellung einer neutralen Unternehmensbeschreibung und einer Unternehmensbewertung verantwortlich sind. Hier zahlt sich die Investition in eine fachkundige Unterstützung aus.

Diese Vorgehensweise zeugt von unternehmerischer Verantwortung und sozialer Kompetenz. Es werden nicht nur Arbeitsplätze als wirtschaftliche Grundlage der Familien Ihrer Mitarbeiter erhalten, sondern auch der Gedanke und der Wunsch, den Fortbestand des innerhalb der Familie übernommen, eigenen oder des mitaufgebauten Unternehmens zu sichern, spielt dabei eine wichtige Rolle.

Ein verantwortungsbewusster Unternehmer sollte spätestens im Alter von 55 Jahren seine Nachfolge einleiten. Viele erfolgreiche Unternehmen regeln dies bereits in ihrem Gesellschaftsvertrag. So kann beispielsweise von jedem Gesellschafter gefordert werden, mit 55 Jahren einen Wunschnachfolger zu benennen und ab diesem Zeitpunkt den Kandidaten dahingehend zu entwickeln bzw. auszubilden. Ab dem 60. Lebensjahr sollen Sie als Übergeber die ersten Anteile und mit 63 Jahren weitere Anteile übertragen, so dass beim Erreichen des gesetzlichen Rentenalters der Protegé das Ruder in der Hand hält.

Wer sich rechtzeitig dem Thema stellt, hat nicht nur die Chance, ohne unnötigen Druck alles Notwendige vorzubereiten. Genauso wichtig ist es auch, dass bei unvorhergesehenen Ereignissen genügend Zeit verbleibt, Alternativen zu finden bzw. ein entsprechendes Notfallkonzept in petto zu haben. Nur so kann bei solchen Vorfällen das Unternehmen mit seinen Mitarbeitern sowie die Familie des Unternehmers abgesichert werden.

Andreas Langner
(Dipl.-Volksw. - Geschäftsführer)

Eckhold Consultants GmbH

Stand: Februar 2017