

„Unternehmensnachfolge in Sachsen-Anhalt: Miteinander Zukunft sichern“ Zehn Maßnahmen für mehr gelingende Unternehmensnachfolgen

- resultierend aus den Workshops zur „Nachfolgewoche 2020“ am 2. März 2020 in Magdeburg

1. Unternehmensnachfolge zur Chefsache machen

Nachfolger sind rar und der Bedarf an ihnen nimmt zu.

Umso wichtiger ist es, dass alle Akteure an einem Strang ziehen: Politik, Wirtschaftsförderung, Kammern, Verbände und Finanzinstitute. Die Potentiale: Noch mehr Problembewusstsein, Zusammenarbeit und Unternehmensnähe. Die Unternehmensnachfolge muss Chefsache werden – flankiert von einer kompetenten Arbeitsebene!

2. Bürokratismus vermeiden und für Steuererleichterungen sorgen

Ein Übermaß an Bürokratie und steuerliche Belastungen zählen nach wie vor zu den wesentlichen Hemmnissen bei Unternehmensgründung, -sicherung und -nachfolge.

Bürokratie muss grundsätzlich auf das notwendige Mindestmaß beschränkt und Steuerlasten gemindert werden. So sollten bspw. Übernehmer einer GmbH steuerlich wie Existenzgründer behandelt werden.

3. Auf schlanke Strukturen achten, (Erst)Ansprechpartner sichtbarer machen

In den letzten Jahren wurden durch die Politik immer wieder Parallelstrukturen geschaffen, die es für Unternehmer und Nachfolgeinteressierte schwierig machten, sich im Dschungel von Ansprechpartnern und Unterstützungsmöglichkeiten zu orientieren.

Die im Netzwerk Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt verbundenen gewerblichen Kammern fungieren als erster Ansprechpartner für Unternehmer sowie (potenzielle) Übernehmer, erfassen und kanalisieren die Bedarfe und schaffen je nach Bedarfslage einen direkten Zugang zu betreffenden Netzwerkpartnern.

4. Zentralen Nachfolgerpool schaffen

Die Suche von Unternehmern nach externen Nachfolgern gleicht oftmals dem Fischen in vielen trüben Gewässern. So finden Übergeber und Interessenten oft zufällig und mit Glück zueinander. Kammergrenzen sind nicht nur regional ein Hemmnis bei der Suche nach dem passenden Nachfolger.

Ein zentraler Nachfolgerpool in Sachsen-Anhalt, auf den alle Akteure kontrolliert zugreifen können und trotzdem vertrauliche Daten schützt, kann die Suche vereinfachen und beschleunigen. Somit ließen sich auch bereits bestehende „Insel-Börsen“-Lösungen im Land sinnvoll und effektiv zusammenführen.

5. Matching forcieren: „Nachfolge-Castings“ regelmäßig und landesweit

Altinhaber und Jungübernehmer begegnen sich noch zu selten.

Es müssen mehr Gelegenheiten für ein Zusammentreffen geschaffen werden – bspw. im Rahmen bereits bestens bewährter, regelmäßiger regionaler Matching-Veranstaltungen unter Einbeziehung aller regionalen Nachfolgeakteure. Im geschützten Raum und vertraulich können sich hier Übergabe- und Nachfolgewillige „mit offenem Visier“ begegnen, Erfahrungen im Umgang miteinander sammeln und damit die Erfolgchancen auf eine Übergabe bzw. Übernahme erhöhen.

6. Unternehmer sensibilisieren und Öffentlichkeitsarbeit intensivieren

Nicht nur bei Unternehmern und potentiellen Nachfolgern selbst, sondern auch in der Öffentlichkeit sind die Themen Unternehmertum und Unternehmensnachfolge noch immer zu wenig bekannt.

Die Öffentlichkeitsarbeit muss intensiviert werden – damit potenzielle Nachfolger besser gefunden, bei Unternehmern das Nachdenken über die Geschäftsübergabe früher beginnt und Unternehmergeist und -kultur schon frühzeitig gefördert werden. Gelungene Kampagnen (wie z. B. „Karriere im eigenen Land“) sollten wiederbelebt und der veränderten Mediennutzung angepasst werden, erfolgreiche Initiativen wie „Unternehmer machen Schule“ landesweit umgesetzt und neue Formate konzipiert und eingeführt werden.

7. Den Betrieb modern halten

Mit dem digitalen Transformationsprozess verändern sich auch Unternehmenszyklen: Klassische Geschäftsmodelle sind viel früher überholt als bisher.

Das hat Auswirkungen auf Unternehmenswert und Unternehmensführung: Unternehmen müssen immer wieder marktgerecht und (neu) justiert werden. Gerade wegen einer angedachten Übergabe muss (weiter) investiert werden.

8. Coaching für Nachfolger fördern

Externe Nachfolger haben es schwer, sich auf ihren „Antritt“ im zu übernehmenden Unternehmen vorzubereiten. Die erforderliche Due Diligence ist für sie oft mit großen finanziellen Anstrengungen verbunden.

Um die zusätzliche Belastung der Nachfolger zumindest zu mildern, sollte neben der bereits vorhandenen Unterstützung von Beratungsleistungen (wie z. B. „ego.Start“ vor und „BAFA-Förderung“ nach der Gründung) eine Personalkostenzuschuss-Förderung für die Einarbeitung des Nachfolgers, von der Einstellung bis zum Übergabezeitpunkt, gewährt werden.

9. Mentoren als Ratgeber und Netzwerker gewinnen und einbinden

Einerseits wollen sich viele Senior-Unternehmer nach der Übergabe weiter einbringen, andererseits fehlt es Jung-Unternehmern oft an Erfahrungen bei der Unternehmensführung und übergabewilligen Unternehmern an Erfahrungen bei der Übergabe.

Wissen und Erfahrungen der Senioren sollten genutzt werden: Als Ratgeber und Netzwerker können sie vielen Jung-Unternehmern beim Start zur Seite stehen und Unternehmer, die die Nachfolge noch vor sich haben, in diesem Vorhaben unterstützen. Um die Kooperation zu ermöglichen und zu koordinieren bedarf es einer passenden Infrastruktur (ähnlich wie z. B. des SES - Senior-Experten-Services).

10. Unternehmensnachfolge evaluieren

Die wichtigste Aufgabe des Netzwerkes Unternehmensnachfolge und aller anderen im Bereich Unternehmensnachfolge wirkenden Akteure ist es bisher, Altunternehmer und Nachfolger zusammenzubringen, Türen für Beratung und Unterstützung zu öffnen und Förderungen zu akquirieren. Nach erfolgter Übergabe fehlt jedoch oft das Feedback.

Um wichtige Erfahrungen nicht „versickern“ zu lassen, sollten Berichte über erfolgreiche Übergaben einheitlich organisiert, gesammelt und evaluiert werden.