



Executive Search-Prozess

Viele Unternehmen scheitern nicht am Markt

Was oft unterschätzt wird: Bei der Unternehmensnachfolge geht es nicht primär um Eigentumsübertragungen, Anteile oder steuerliche Konstruktionen. Es geht um einen Führungswechsel mit kultureller Sprengkraft. Wer übernimmt Verantwortung? Wer prägt Strategie, Kultur und Entscheidungslogik? Und ist diese Person den Anforderungen von morgen gewachsen?

Die Faktenlage zum Thema Headhunter in Österreich

Bis 2030 müssen in Österreich rund 50.000 Unternehmen eine Nachfolge regeln. Das betrifft fast ein Viertel aller Arbeitgeberbetriebe und mehrere hunderttausend Arbeitsplätze (51.500 U/ 692.000 MA. bis 2030). Besonders betroffen sind mittelständische Industrie- und Familienunternehmen - das Rückgrat der österreichischen Wirtschaft. Gleichzeitig erreichen viele Eigentümer:innen das Pensionsalter, während geeignete interne oder familiäre Nachfolger:innen oft fehlen oder noch nicht bereit sind. Die Herausforderung ist damit nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern strukturell und gesellschaftlich.

Nachfolge ist eine Führungsfrage - keine Besitzfrage

Der entscheidende Fehler vieler Übergaben liegt im Denkmodell: Nachfolge wird als formaler Akt betrachtet, nicht als strategischer Führungswechsel. Doch die Anforderungen an Führung haben sich fundamental verändert.

Veränderte Absatzmärkte, internationale Wettbewerbsdynamik, digitale Disruption und volatile Lieferketten verlangen andere Entscheidungslogiken als noch vor zwanzig Jahren. Gleichzeitig hat sich auch der Arbeitsmarkt gedreht: Fachkräfte erwarten Sinnorientierung, Diversität, transparente Kommunikation und echte Beteiligung. Führung von gestern - geprägt durch Hierarchie, Autorität und Erfahrungswissen - reicht heute nicht mehr aus.

Schlagworte wie Diversity, Purpose oder Disruption sind keine Modetrends. Sie sind Ausdruck eines strukturellen Wandels. Wer in der Nachfolge nur auf familiäre Zugehörigkeit oder langjährige Betriebszugehörigkeit setzt, ohne Leadership-Kompetenz kritisch zu prüfen, riskiert Stillstand in einer Phase, in der Beweglichkeit entscheidend ist.

Wenn die Familie (noch) nicht bereit ist

Nicht jedes Familienmitglied kann oder will unmittelbar übernehmen. Manche Nachfolger:innen sind zu jung, andere fachlich noch nicht so weit oder schlicht nicht interessiert. In solchen Situationen braucht es professionelle Brückenlösungen: externe Geschäftsführungen mit klar definiertem Mandat, Übergangsmodele über fünf oder mehr Jahre oder den Rückzug der Eigentümerfamilie in einen strategischen Beirat - etwa über eine Holding- oder Stiftungsstruktur.

In anderen Fällen ist die Vorbereitung auf einen strukturierten Verkauf die konsequente Lösung. Entscheidend ist, dass diese Schritte nicht aus Druck oder Not entstehen, sondern aus einer strategischen Entscheidung heraus. Nachfolge braucht Optionen - und Optionen entstehen nur durch rechtzeitige Planung.

Leadership-Due-Diligence statt Bauchgefühl

Als spezialisierte Executive-Search-Beratung und Headhunter in Wien & Linz begleiten wir Nachfolgelösungen mit einem klaren Fokus: Persönlichkeit, Führungsfähigkeit und kulturelle Passung. Lebensläufe allein bauen keine Zukunft. Entscheidend sind Charakter, Selbstreflexion, Entscheidungsstärke und die Fähigkeit, Organisationen durch Wandel zu führen. Leadership-Due-Diligence bedeutet für uns, Nachfolger:innen nicht nur fachlich, sondern in ihrer Wirkung auf Kultur, Strategie und Organisation zu prüfen. Unser Ansatz der "12 Impact Dimension" gilt nicht nur für Eigentümer-Nachfolgen, sondern ebenso für die altersbedingte Übergabe von C-Level-Positionen in professionell geführten Unternehmen.

Nachfolge ist kein Automatismus. Sie ist ein strategischer Prüfstein für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Wer sie als reine Erbfrage behandelt, unterschätzt ihre Tragweite. Wer sie als Führungsfrage versteht, schafft die Grundlage für die nächste erfolgreiche Generation.

Pressekontakt

EO Austria GmbH

Herr Christian Hener
Promenade 23
4030 Linz

<https://eoexecutives.at/impressum/>
linz@eoexecutives.com

Firmenkontakt

EO Austria GmbH

Herr Christian Hener
Promenade 23
4030 Linz

<https://eoexecutives.at/impressum/>
linz@eoexecutives.com

EO Austria GmbH

Partner of EO Executives International

Firmensitz: Mauhartstraße 6, 4030 Linz, Österreich

Geschäftsführung: Christian Hener, MBA

Telefonnummer: +43(732)263300

E-Mailadresse: austria@eoexecutives.com

Rechnungslegung: accounting.at@eoexecutives.com

Firmenbucheintrag: FN 482728w, Firmenbuchgericht Linz

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: ATU72808606

Kammermitglied: Wirtschaftskammer Oberösterreich

Inhaltlich verantwortlich: Christian Hener, MBA, Adresse wie oben.