DEUTLICHE LERNEFFEKTE BEI DER NACHFOLGE IN FAMILIENUNTERNEHMEN

(ddp direct) Bonn 04.03.2013. Familienunternehmen werden immer besser darin, die Krise des Generationenwechsels in eine Chance umzuwandeln. Sowohl in der Führungs- als auch in der Beteiligungsnachfolge werden wichtige Erfolgsfaktoren in den aktuell laufenden Nachfolgeplanungen deutlich besser und klarer geregelt, als dies noch in der letzten Nachfolge der betreffenden Familienunternehmen der Fall war. Das ergab eine aktuelle Studie der INTES Akademie für Familienunternehmen in Kooperation mit Hauck & Aufhäuser Privatbankiers und dem Verband Die Familienunternehmer ? ASU / Die jungen Unternehmer ? BJU, die gemeinsam die Lerneffekte in Familienunternehmen seit der letzten Nachfolge untersucht haben. Befragt wurden weit über 100 deutsche Familienunternehmen, die im Schnitt mit 850 Mitarbeitern einen Umsatz von über 100 Millionen Euro erwirtschaften.

?Jeder Inhaber eines Familienunternehmens ist Teil von zwei Nachfolgeprozessen ? beim ersten Mal als jener, der in eine Rolle im Unternehmen eintritt, beim zweiten Mal als jener, der an die nächste Generation abgibt?, erläutert Prof. Dr. Peter May, Gründer der INTES Akademie für Familienunternehmen. ?Aus diesem Grund haben wir erstmals nicht nur die eine Nachfolge als singuläres Ereignis untersucht, sondern die Verknüpfungen von Nachfolge eins und Nachfolge zwei.?

Die Ergebnisse sind ermutigend. Viele Aspekte werden in der laufenden Nachfolgeplanung deutlich klarer und besser geregelt, als dies noch in der letzten Übergabe der Fall war. Gleichzeitig haben Familienunternehmen heute mit veränderten Rahmenbedingungen und einem anderen Zeitgeist zu tun. Immer mehr löst der Familiendialog die Patriarchen-Entscheidung ab.

Klar werden die Erfolgsmuster gelungener Nachfolgen. Wer die Anteile an mehrere Nachkommen überträgt muss diese einbinden und heranführen. Das spiegelt sich auch in der nachträglichen Bewertung der Nachfolgen. Wer seine Nachfolge als gelungen einstufte, hat in jedem zweiten Fall (50%) bereits die Ausbildung von Mitgesellschaftern gefördert. Bei den als schlecht empfundenen Nachfolgen wurden gerade einmal 13 % fortgebildet, um Ihre Rolle besser ausfüllen zu können. Die Unternehmen ziehen hieraus Lehren: 83 % der erfolgreichen Nachfolger (bzw. 63% bei den erfolglosen) wollen es bei der nächsten Übergabe besser machen.

Ein Zeitplan hilft allen Beteiligten. Hatte nur 46% und damit kaum jedes zweite Unternehmen in der letzten Übergabe einen Zeitplan, so wollen dies heute 70% konkret planen. Immer mehr setzt sich auch die Überzeugung durch, dass eine vorherige externe Karriere des Nachfolgers viele Konflikte vermeidet und zu einer stabilen Nachfolge im eigenen Unternehmen befähigt. Die Zahl der heutigen Übergebenden, die das Festschreiben externer Führungsverantwortung für die Junioren für nötig erachten, hat sich durch ihre Erfahrung aus der eigenen Nachfolge mehr als verdoppelt (zuvor 29% auf zukünftig 68%). Gewünscht werden im Schnitt 6,13 Jahre externer Bewährung und Erfahrung!

Ebenso wichtig scheint die Erkenntnis, dass eine Ausstiegsplanung für den Senior zur gelungenen Nachfolge beiträgt. Nur jeder vierte Unternehmer (38%) hat eine zuvor feste Regelung getroffen, was er tut, wenn er übergibt. Kurz nach der Übergabe steigt die Zahl derer, die es festschreiben wollen auf über 80%.

Auch muss die Organisation ?übergabefähig werden? beschreibt Dr. Arno Lehmann-Tolkmitt, Mitautor der Studie und Geschäftsführer der INTES Beratung für Familienunternehmen, die strukturelle Herausforderung die damit einher geht. ?Viele Unternehmen sind Jahrzehnte durch einen Unternehmer geprägt, bilden deren Vorlieben, Schwächen und Stärken ab. Da diese bei Nachfolgern anders ausfallen, das Geschäft sich auch in puncto Größe und Komplexität verändert hat und ein guter Nachfolger auch eigene strategische Akzente setzen wird, darf dies nicht ohne Folgen für die Führungsstrukturen bleiben- sie bedürfen der Anpassung?.

Fast 60 Prozent der befragten Familienunternehmer billigen Beiräten bei diesen Fragen in der nächsten Nachfolge eine deutlich wichtigere Rolle zu: War in der letzten Nachfolge nur in einem Viertel der befragten Unternehmen ein externer Beirat in die Anteilsübertragung eingebunden, so ist dies in der aktuellen Planung schon bei der Hälfte der Familienunternehmen der Fall. Auch bei der Ausgestaltung und Begleitung der Führungsnachfolge wird der Beirat zunehmend geschätzt. Hier ist es die Rolle des Beirates, klare Anforderungsprofile und Entscheidungsprozesse für die Nachfolge zu definieren und die Einhaltung dieser Spielregeln für die Objektivierung von Nachfolgeentscheidungen zu überwachen. Die Studie zeigt klar, dass die Qualität der Nachfolgeplanungen höher ist, wenn sie mit Hilfe extern besetzter Beiräte erstellt wird.

?Erfolgreiche Familienunternehmer haben bewiesen, dass es immer dann gelingt, die Herausforderungen des Generationenwechsels in eine Chance zu verwandeln, wenn die Veränderungen planbar gemacht werden?, resümiert Stephan Rupprecht, Partner bei Hauck & Aufhäuser Privatbankiers. ?Zwar kann auch eine gute Nachfolgeplanung ein Scheitern im Zuge des Generationenübergangs nicht gänzlich verhindern. Aber sie erhöht die Chancen immens, zu den Familienunternehmen zu gehören, die den Sprung in die nächste Generation erfolgreich bewältigen.?

Lutz Goebel, Präsident des Verbands Die Familienunternehmer ? ASU zieht folgendes Fazit: ?Wir Familienunternehmen müssen unsere Nachfolge in einen langfristigen planerischen Rahmen fügen. Das gilt jetzt derzeit mehr, da eine große Mehrheit in den Parlamenten das Erbschaftsteuerrecht neu fassen will. Wir werden für die Verschonung von Betriebsvermögen bei Fortführung eines Unternehmens politisch wieder neu kämpfen müssen. Aber daneben gilt es, den eigenen Betrieb ständig für die nächste Nachfolge gut aufgestellt sein zu lassen. 'Fahren auf Sicht', wie in der Politik, bleibt hier streng verboten.?

Die komplette Studie erhalten Sie bei der INTES Akademie für Familienunternehmen unter www.intes-akademie.de.

Shortlink zu dieser Pressemitteilung:
Permanentlink zu dieser Pressemitteilung:
http://www.themenportal.de/unternehmen/deutliche-lerneffekte-bei-der-nachfolge-in-familienunternehmen-65672

Pressekontakt

INTES Akademie für Familienunternehmen

Frau Alexandra Schwarzbach
Kronprinzenstraße 31
53173 Bonn-Bad Godesberg

a.schwarzbach@intes-akademie.de

Firmenkontakt

INTES Akademie für Familienunternehmen

Frau Alexandra Schwarzbach
Kronprinzenstraße 31
53173 Bonn-Bad Godesberg

intes-akademie.de
a.schwarzbach@intes-akademie.de

Mit über 5.000 Kunden und einer einzigartigen Methodik ist die 1998 gegründete INTES Marktführer und erster Ansprechpartner für die Beratung und Qualifizierung der Inhaber von Familienunternehmen im deutschsprachigen Raum. Mission der INTES ist es, Familienunternehmen und Unternehmerfamilien bei der Bewältigung ihrer spezifischen Herausforderungen zu unterstützen. Grundlage des Leistungsangebotes ist das von Prof. Peter May entwickelte INTES-Prinzip, das die Bereiche Unternehmen, Familie, Persönlichkeit und Vermögen zu einer umfassenden Inhaberstrategie verbindet.
Weitere Informationen unter www.intes-akademie.de