Die Junioren zu Senioren machen

Wolfgang A. Bürger September 2023 Lesezeit ca. 3 Min. Beitrag 3.3-01



Früh übt sich, wer ein guter Unternehmer sein will. Die „Senioren" sollten schon frühzeitig die Übergabe des Lebenswerkes planen.

Möchten Sie Ihre Kinder auf die Unternehmensnachfolge vorbereiten? In sechs Schritten machen Sie aus Ihren Junioren erfolgreiche Senioren und sorgen für eine nahtlose Unternehmensnachfolge in der Familie, damit Ihr Lebenswerk erfolgreich übertragen werden kann.

1. Stallgeruch vermitteln

Sie sollten schon früh dafür sorgen, dass Ihre Kinder gelegentlich Stallgeruch bekommen. Das kann man eigentlich ganz ungezwungen erreichen, indem man die Kinder ab und zu mit in das Unternehmen nimmt, ihnen die verschiedenen Unternehmensbereiche zeigt und sie einfach „erkunden lässt". Später dann, wenn sie größer sind, bietet sich die Möglichkeit, den Kindern durch Ferienjobs das Unternehmen näherzubringen.

2. Erstklassige Ausbildung gewähren

Am besten natürlich mit einem Studienschwerpunkt, der sich auch im Unternehmenszweck widerspiegelt. Sinnvoll kann hier durchaus ein Studium an einer sehr praxisorientierten privaten Hochschule mit Auslandsexpertise sein.

3. „Die Kinder vom Hof jagen“

Geben Sie Ihren Kindern nach dem Studium die Möglichkeit, sich frei zu entfalten und selbst zu entscheiden, für wen sie wo arbeiten möchten. Am schönsten ist es natürlich, wenn Ihre Kinder zu direkten Mitbewerbern gehen können. Das wird aber eher selten gelingen. Aber vielleicht gibt es Verbandskollegen, Lieferanten oder auch Kunden, bei denen man viel Wissen für den eigenen Betrieb aufnehmen kann.

4. „Den eigenen Betrieb sexy machen“

Befürchten Sie, dass Ihre Kinder nach einem Studium und den ersten Schritten auf fremdem Terrain verwöhnt werden von den Verlockungen der großen, weiten Welt? Dann sorgen Sie rechtzeitig dafür, dass Ihr Unternehmen eine Perspektive bietet, die so interessant ist, dass Ihre Kinder gerne zurückkommen wollen.

Ihr Nachwuchs tritt mit einem ganz anderen Selbstbewusstsein auf, wenn er in fremden Betrieben Führungserfahrung sammeln konnte. Auch die Akzeptanz Ihrer Mitarbeiter dürfte deutlich höher sein, wenn sich herumspricht, wo und mit welcher Verantwortung Ihre Kinder bereits tätig gewesen sind. Sonst heißt es schnell „Theorie und Praxis – zwei Welten prallen aufeinander“. Das wird immer dann passieren, wenn Sie Ihre Kin- der direkt von der Universität ins eigene Unternehmen holen.

5. Den Übergang gleitend gestalten

Überlegen Sie sich konkrete Verantwortungsbereiche, die Sie Ihren Kindern anvertrauen wollen, ohne wirklich hineinzureden und im Tagesgeschäft mitzumischen. Lassen Sie Fehler zu, wenn sie nicht zweimal gemacht wer- den und wenn es nicht all zu teuer wird.

Disziplinieren sie sich selbst, indem Sie mit Ihren Kindern gemeinsam feste Kommunikationsstrukturen und verbindliche Arbeitsabläufe vereinbaren. Auch wenn es schwer fällt: Halten Sie sich selbst daran, damit nicht bereits der zweite geplante Jour fixe wegen Ihnen ausfällt.

Übergeben Sie sukzessive mehr Verantwortung. Lassen Sie los und verlängern Sie die Leine. Ihren Kindern sollte man raten, auch zu fordern.

Bevor sie planen, Ihren Kindern etwas zu vererben, gönnen Sie Ihnen lieber die beste Ausbildung. Es muss nicht immer eine Privatuniversität sein, auch gute öffentliche Hochschulen eignen sich für die Fortbildung der Junioren. Allerdings sollte man grundsätzlich einen Auslandsaufenthalt einplanen, auch wenn das für das eigene Unternehmen aktuell keine be- sondere Relevanz hat. Die Welt ändert sich, und das schneller, als wir denken. Zudem prägt ein Auslandsaufenthalt, fremde Kulturen schärfen die Wahrnehmung, festigen das Selbstbewusstsein und fördern die Sprachkenntnisse.

6. Eine klare Road Map formulieren und verbindlich einhalten

Vereinbaren Sie mit Ihren Junioren, wann sie konkret welche Verantwortung erhalten (Unternehmensbereiche/Vollmachten/Prokura etc.). Legen Sie fest, wann die Junioren in Ihre Fußstapfen treten. Gründen Sie gegebenenfalls einen Beirat und bestellen Sie einen fremden Beiratsvorsitzenden. Das entkrampft den Umgang miteinander und führt schneller zum gewünschten Erfolg.

Herzlichst, Ihr Wolfgang Bürger

BEGRIFFE IM NACHFOLGE abc

Familieninterne Nachfolge · Know-how-Transfer · Beirat

Erklärt auf nachfolgetalk.de/nachfolgeabc

EINORDNUNG

NachfolgeCheck 3.3 · Familieninterne Nachfolge

Qualifikation, Erfahrung & Entwicklung

Wolfgang A. Bürger
Nachfolgeberater · Gastgeber des NachfolgeTalk
buerger@kern-unternehmensnachfolge.com · www.nachfolgetalk.de

Stand: September 2023. Dieser Beitrag gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine individuelle Rechts- oder Steuerberatung. Weitergabe in unveränderter Form ausdrücklich erwünscht.