

Rollenklärung bei Unternehmenserben/innen

Jede(r) weitsichtige Unternehmerin bzw. Unternehmer weiß, dass das Thema Nachfolge eine anspruchsvolle Aufgabe ist, die nur sehr langfristig und unter Einbeziehung der Kinder, Enkel oder sonstigen Familienmitgliedern zu lösen ist.

Dennoch kommt es immer wieder vor, dass gestandene Unternehmer/innen nicht loslassen können, sich nicht um die systematische Auswahl und Qualifizierung von geeigneten familieninternen Nachfolgern/innen kümmern und das Geschäft bis in ihre 80er Jahre führen bis es einfach nicht mehr geht.

Für die vielfach unvorbereiteten Erben geht es dann darum, wichtige Fragen für die Zukunft des Unternehmens und bzgl. der eigenen Rolle und des eigenen Beitrags zu klären:

1. Ist das Unternehmen in der jetzigen Form strategisch für die Zukunft richtig aufgestellt oder wo bedarf es der Neujustierung bzw. Anpassung?
2. Wie sollte die zukünftige Führung (1. und 2. Ebene) des Unternehmens aussehen?
3. Welchen Beitrag können die Erben im Unternehmen oder als aktive Gesellschafter leisten?
4. Nach welchen Kriterien und Regeln darf ein(e) Gesellschafter/in ins Unternehmen eintreten und welche Rolle kann er/sie einnehmen (Mitarbeiter/in, Führungskraft, Geschäftsführung)?
5. Gibt es Gesellschafter, die kein Interesse am Unternehmen und der damit verbundenen Verantwortung haben und sich lieber von den Mitgesellschaftern auszahlen lassen möchten?

Viele anspruchsvolle Fragen, die miteinander verwoben sind und für die es meist keine schnellen und einfachen Antworten gibt. Genau deswegen ist es ratsam, sich unabhängige Unterstützung zu holen, um den Gesamtprozess aus Strategiekklärung, Neuausrichtung der Unternehmensführung und Rollenklärung der Erben/Gesellschafter zu einem guten und gemeinsamen Ergebnis zu bringen.