



Unternehmer – ABC (17) Die Unternehmer-Nachfolge kann kein Schnellschuss sein

Wir haben in Deutschland ein demografisches Problem. Bei Versicherungsmaklern ist das auch so. Und - das ist nicht neu. Bei einem Durchschnittsalter von über 53 Jahren ist klar, dass die Übergabe an die nächste Generation ansteht. Die Tradition der Übergabe von Unternehmen an die eigenen Töchter ohne Söhne hat aber seit langem einen Riss bekommen. Nur noch bei zirka einem Drittel der Unternehmen gelingt das.

Nach einer Studie von Creditreform ist dieses Dilemma besonders bei kleineren Makler-Unternehmen und bei Maklern in den östlichen Bundesländern noch gravierender. Bereits die Beschaffung von Informationen zu Möglichkeiten der Nachfolge und Notfallplanung stellt Probleme dar. Dazu kommt mangelnde eigene Altersvorsorge, die wiederum Basis dafür ist, dass das Thema Nachfolge immer wieder aufgeschoben und verdrängt wird – bis es zu spät ist.

Die Regelung der eigenen Nachfolge ist für viele Unternehmer das schwierigste Projekt des bisherigen Lebens. Es mischen sich physische und psychische Aspekte mit betriebswirtschaftlichen Themen, die in relativ kurzer Zeit zu lösen sind. Und damit wird das Thema sehr komplex.

Viele Makler, die ihre Kunden sehr gut beraten haben und ordentliche Service-dienstleister waren kommen an ihre Grenzen und nicht mancher scheitert an dem Thema. Solche Firmen lösen sich dann auf, Kundenbestände gehen an Versicherer zurück oder die Firmen gehen sogar in die Insolvenz.

Eine zum Makler passende Nachfolgeregelung ist nicht von heute auf morgen aufgestellt. Für eine geregelte Nachfolge mit einem oder einer NachfolgerIn kann man schon mal bis zu zehn Jahren veranschlagen, wenn man an Auswahl, fachliche und unternehmerische Qualifizierung sowie Einarbeitung des Nachfolgers denkt. Selbst ein Verkauf oder eine Verrentung als Nachfolgevariante braucht unter Umständen bis zu zwei Jahren, wenn man einen Notverkauf nicht riskieren will.

Dem Leser, der sich selbst mit dem Thema Nachfolge befasst, sei zu raten, sich nicht nur auf *eine* Variante der Nachfolge zu fixieren. Monatelange Verhandlungen mit einem kritischen Käufer können sich genauso als Irrweg erweisen wie die Hoffnung, dass eine Nachfolge aus der Familie doch noch möglich wird. Greifen Sie – wenn es passt - auf eine im Mittelstand oder der Industrie in vielen Fällen umgesetzte Idee der Trennung von Führung und Eigentum zurück.

Als Gesellschafter/Geschäftsführer einer GmbH oder AG kann die Option der zukünftigen Geschäftsführung durch einen externen Kandidaten ohne Verkauf die möglichen Nachfolgeoptionen erweitern. Die Kontrollfunktion kann dann bei Ihnen als Eigentümer oder bei einer AG beim Aufsichtsrat bleiben.

Ein solcher Weg bleibt den Einzelunternehmern, die aus unterschiedlichen Gründen den Weg zu einer juristischen Firmenkonstruktion noch nicht gefunden haben, verschlossen. Nehmen Sie dies zum Anlass das Thema Umfirmierung nochmal intensiv zu prüfen.



Consulting & Coaching Berlin
Unternehmensberatung mit dem PLUS

In größeren und mittleren Unternehmen ist das Thema Nachfolge ein fester Bestandteil der Personalarbeit. Mitarbeiter und Führungskräfte kommen und gehen. Kleinunternehmen haben häufig 20 oder 30 Jahre nichts mit dem Thema zu tun. Von der Unternehmensgründung bis heute haben sich aber Markt, Kunden, regulatorische Erfordernisse und Technik gravierend geändert. Verbinden Sie Ihre Nachfolgeregelung deshalb auch mit der Chance, dass Ihr Unternehmen sich auf diese Veränderungen besser einstellen kann und auch langfristig weiter besteht. Nehmen Sie sich die Zeit!

Das nächste Mal (18): Digitalisierung im Maklerunternehmen muss nicht schwer sein