

# „Unternehmen in Gefahr? So sichern Sie Ihr Lebenswerk vor dem Absturz!“



**und gefunden!**



*Bernd Nielsen*

**Wie Sie Ihr Unternehmen fit machen für eine jederzeitige Übergabe und finanziell unabhängig in Rente gehen.**

## Inhaltsverzeichnis

1. **Vorwort**
2. **Einleitung**
3. **Kapitel 1: Alltag und Routine eines Unternehmers**
  - 3.1 Wie sieht es bei Ihnen aus?
  - 3.2 Stress, Überforderung und vernachlässigte Aufgaben
  - 3.3 Strategische Herausforderungen und Prioritäten
4. **Kapitel 2: Engpässe im Unternehmen**
  - 4.1 Unsichere Zukunft und ungelöste Fragen
  - 4.2 Niedriger Unternehmenswert
  - 4.3 Mangelnde Einnahmen nach der Unternehmenstätigkeit
  - 4.4 Druck und Stress
  - 4.5 Keine jederzeitige Übergabe
5. **Kapitel 3: Symptome**
  - 5.1 Persönliche Belastung und Stress
  - 5.2 Fehlende strategische Planung
  - 5.3 Unzureichende Delegation und Abgabe von Aufgaben
  - 5.4 Unsicherheit über die Zukunft
6. **Kapitel 4: Negative Folgen**
  - 6.1 Einkommensverluste
  - 6.2 Vermögensverluste und Altersarmut
  - 6.3 Liquidation des Unternehmens
  - 6.4 Fehlende Käufer oder Nachfolger
  - 6.5 Lange Übergangszeit
  - 6.6 Verpasster optimaler Übergang
  - 6.7 Veräußerung für zu wenig Geld
  - 6.8 Finanzielle Unsicherheit
  - 6.9 Schlechte Stimmung und Frustration bei den Mitarbeitern
  - 6.10 Gesundheitliche Probleme
7. **Kapitel 5: Ursachen**
  - 7.1 Konzentration auf das Alltagsgeschäft
  - 7.2 Keine wesentlichen anderen Einnahmen oder Vermögen
  - 7.3 Kein Hobby oder andere Tätigkeiten
  - 7.4 Geringe Priorität der Nachfolgeplanung
  - 7.5 Klammern am Unternehmen
  - 7.6 Loslassen und Nachfolge als einschneidendes Erlebnis
  - 7.7 Keine klaren Prioritäten
  - 7.8 Hinausschieben der Unternehmenswertsteigerung und Nachfolgersuche
  - 7.9 „Das weiß oder macht mein Notar oder Steuerberater“

- 7.10 „Meine Kinder werden das schon richten“

## **8. Kapitel 6: Lösungen**

- 8.1 Die 7-Stufen-Lösung zur erfolgreichen Unternehmensnachfolge

## **9. Kapitel 7: Unmittelbare Ergebnisse**

- 9.1 Langfristige Unternehmensstabilität
- 9.2 Hoher Unternehmenswert
- 9.3 Reduzierung von Stress und Verbesserung des Unternehmenserfolgs
- 9.4 Jederzeitige Unternehmensübergabe
- 9.5 Sicherstellung finanzieller Unabhängigkeit

## **10. Kapitel 8: Mittelbare Ergebnisse**

- 10.1 Zufriedenheit und gute Laune bei den Mitarbeitern
- 10.2 Entspannung und Befreiung vom Druck
- 10.3 Ruhe in der Familie
- 10.4 Geringere Fluktuation bei den Mitarbeitern
- 10.5 Mehr Freizeit und Fitness

## **11. Schlusswort: Ihr Lebenswerk in guten Händen**

## **12. Über den Autor**

## **13. Kostenloses Strategiegelgespräch**

## **14. Impressum**

---

## **1. Vorwort**

Herzlich willkommen zu diesem E-Book! Vielleicht wirkt der Titel auf Sie etwas reißerisch oder unrealistisch – doch lassen Sie sich überraschen.

Dieses kleine Buch könnte nach dem Motto von Woody Allen verfasst sein: "Was Sie schon immer über ... wissen wollten, aber nie zu fragen wagten." Es informiert Sie über das Thema Unternehmensnachfolge – vielleicht auf eine etwas unkonventionelle Art.

Werfen Sie doch einen Blick auf Ihr eigenes Unternehmen oder das eines Freundes oder Bekannten. Wahrscheinlich werden Sie auf Situationen stoßen, die Sie in diesem E-Book wiedererkennen. Viele Unternehmer sind so sehr in ihren Alltag und ihre Routinen eingebunden, dass sie keine Zeit finden, sich mit drängenden Fragen und Problemen zu beschäftigen – doch sehen Sie selbst!

---

## **2. Einleitung**

Als ausgebildeter Steuerberater und Wirtschaftsprüfer mit mehr als 30 Jahren Erfahrung in der Nachfolgeberatung habe ich viele Gemeinsamkeiten in den Unternehmen, mit denen ich zu tun hatte, festgestellt. Die Herausforderungen bei der Unternehmensnachfolge waren dabei fast immer die gleichen.

---



Die Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Nachfolge hatten, wiesen meist ähnliche Symptome auf und kämpften häufig mit den gleichen negativen Folgen. Auch bei den Ursachen zeigte sich ein vertrautes Muster.

Mein Lösungsansatz hat sich über die Jahre bewährt, um die vielfältigen Herausforderungen der Nachfolge erfolgreich zu bewältigen. Ebenso gab es bei den unmittelbaren und mittelbaren Ergebnissen meiner Beratungen oft Übereinstimmungen.

Diese Erfahrungen waren der Anstoß, diesen Ratgeber zu schreiben.

---

### **3. Kapitel 1: Alltag und Routine eines Unternehmers**

#### **3.1 Wie sieht es bei Ihnen aus?**

Der Titel dieses E-Books deutet auf ein negatives Szenario hin, jedoch werden auch Lösungen aufgezeigt, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

#### **3.2 Stress, Überforderung und vernachlässigte Aufgaben**

Betrachten wir den Alltag eines Unternehmers zwischen 50 und 65 Jahren: Er ist von täglichen Aufgaben und Routinearbeiten geprägt, und Hektik und Stress bestimmen seinen Alltag. Der Unternehmer trägt die Verantwortung für alles und muss fast alle Entscheidungen selbst treffen. Es bleibt kaum Zeit für Ruhe oder Entspannung.

Strategische Überlegungen, wie die Übergabe des Unternehmens an Familienmitglieder oder an Dritte, werden oft verdrängt, da sie erst in der Zukunft relevant erscheinen. Neue Prioritäten werden nicht gesetzt.

#### **3.3 Strategische Herausforderungen und Prioritäten**

Es ist daher nicht überraschend, dass wichtige Fragen wie „An wen soll das Unternehmen übergeben werden?“ oder „Wie wird mein Leben nach der Unternehmenstätigkeit aussehen?“ oft unbeantwortet bleiben oder in die Zukunft verschoben werden.

Doch das Aufschieben dieser Fragen kann gravierende Folgen haben. In diesem E-Book werden die Gründe für dieses Verhalten sowie mögliche Lösungen erörtert. Gleichzeitig werden die zu erwartenden Ergebnisse dieser Lösungen aufgezeigt.

### **4. Kapitel 2: Engpässe im Unternehmen**

#### **4.1 Unsichere Zukunft**

Aus meiner langjährigen Erfahrung in der Nachfolgeberatung zeigt sich immer wieder, dass Unternehmer in dieser Phase vor der zentralen Frage stehen:

„Kann ich mein Unternehmen übergeben? Und vor allem: An wen?“





Oft wird diese Frage jedoch vertagt, ohne eine klare Antwort zu finden. Die Möglichkeiten erscheinen dem Unternehmer häufig zu komplex und überfordernd. Dabei gibt es verschiedene Wege: die Schließung des Unternehmens, eine Liquidation und damit die Auflösung des mühsam aufgebauten Betriebs sowie des damit verbundenen Vermögens, die Weiterführung innerhalb der Familie oder der Verkauf an Dritte.

Besonders Liquidation und Verkauf an Fremde – und damit die Aufgabe eines langjährigen Familienunternehmens – bedeuten für viele Unternehmer den Verlust von materiellen und immateriellen Werten. Neben den finanziellen Einbußen kommen oft auch starke emotionale Belastungen wie das Gefühl des Versagens hinzu.

#### **4.2 Keine ausreichenden Einnahmen nach der Unternehmenstätigkeit**

Ein weiterer kritischer Engpass zeigt sich in der Frage der finanziellen Absicherung nach dem Berufsleben. Wichtige Fragen, die sich viele Unternehmer stellen, lauten:

- „Wovon werde ich in Zukunft leben?“
- „Welche Einnahmen habe ich nach dem Ende meiner Tätigkeit?“
- „Reicht mein bisher aufgebautes Vermögen für meinen Lebensunterhalt?“
- „Bin ich auf den Verkauf meines Unternehmens angewiesen?“

Diese Fragen sind im Hinblick darauf zu stellen, ob grundlegende Veränderungen noch möglich sind. Gibt es noch genügend Zeit, um weiteres Vermögen aufzubauen? Kann der potenzielle Verkaufspreis des Unternehmens noch gesteigert werden? Gibt es geeignete, kompetente und finanzkräftige Käufer, und wie findet man diese?

#### **4.3 Niedriger Unternehmenswert**

Auch hier stehen entscheidende Fragen im Raum:

- „Welchen Wert hat mein Unternehmen eigentlich?“
- „Wie ermittle ich den Unternehmenswert?“
- „Ist der Wert meines Unternehmens möglicherweise zu niedrig?“
- „Kann ich das Unternehmen zu einem späteren Zeitpunkt verkaufen?“
- „Ist mein Unternehmen überhaupt attraktiv für Käufer?“
- „Gibt es Interessenten, die bereit sind, einen angemessenen Preis zu zahlen?“
- „Und wie mache ich mein Unternehmen für sie interessant?“

Grundsätzlich gilt: Wenn ausreichend Zeit vorhanden ist, lässt sich der Unternehmenswert in den meisten Fällen steigern. Dabei spielt eine entscheidende Überlegung eine wichtige Rolle: Gibt es eine bestimmte Gruppe potenzieller Käufer, die ein besonderes Interesse an meinem Unternehmen haben? Und wie finde ich diese?

Beide Ansätze – die Erhöhung des Unternehmenswerts und die frühe Suche nach einem geeigneten Nachfolger – sind entscheidend. Ein hoher Unternehmenswert erleichtert nicht nur den Verkauf,



sondern bildet häufig auch die finanzielle Basis, damit sich der Unternehmer beruhigt zur Ruhe setzen kann.

#### **4.4 Stress und Druck**

Woher kommen der Druck und der Stress, unter denen viele Unternehmer leiden? Und wie können diese Belastungen reduziert werden?

Viele Unternehmer stehen unter enormem Druck, da sie für alles verantwortlich sind. Sie müssen sämtliche Entscheidungen treffen, in allen Bereichen mitarbeiten und fungieren oft als Nadelöhr im Betrieb. Neben den eigentlichen Unternehmeraufgaben sind sie häufig auch mit dem Management und verschiedenen betrieblichen Funktionen betraut. Diese Aufgabenvielfalt überfordert sie.

Durch die Vielzahl an Aufgaben bleibt oft keine Zeit, um sich mit großen, wichtigen Herausforderungen wie der Einführung neuer Technologien, der Nutzung sozialer Medien, dem Fachkräftemangel oder der Erschließung neuer Marketing- und Vertriebswege zu befassen.

Viele Unternehmer folgen außerdem der falschen Annahme, dass sie in allen wesentlichen Bereichen die besten sein müssen. Dies führt zu zusätzlichem Druck und Stress.

#### **4.5 Keine jederzeitige Übergabe des Unternehmens**

Aus meiner Erfahrung heraus stellen sich viele Unternehmer folgende Fragen:

- „Was passiert, wenn ich als Unternehmer plötzlich ausfalle?“
- „Kann das Unternehmen in diesem Fall zu einem angemessenen Preis verkauft werden?“
- „Könnte es innerhalb der Familie weitergeführt werden?“
- „Gibt es jemanden im Unternehmen oder in der Familie, der in der Lage ist, das Unternehmen zumindest kurzfristig – oder idealerweise langfristig – weiterzuführen?“
- „Kann das Unternehmen ohne meine Anwesenheit bestehen, oder ist es zu sehr von mir abhängig?“

Neben den Fragen, die sich die Familie stellt, wenn der Unternehmer ausfällt, tritt häufig das Problem einer langen Übergangszeit auf. Diese betrifft sowohl die Suche nach einem Nachfolger als auch den tatsächlichen Übergang des Unternehmens, bis der neue Besitzer in der Lage ist, das Unternehmen eigenständig zu führen.

Die meisten Unternehmer möchten diese Übergangszeit möglichst kurz halten. Sie wollen sich nach der Übergabe des Unternehmens in der Regel nicht mehr damit beschäftigen – auch nicht als Berater. Viele von ihnen üben jedoch nicht nur die klassischen Unternehmeraufgaben aus, sondern sind auch in der Geschäftsführung tätig und übernehmen verschiedene betriebliche Funktionen.

Wie lässt sich diese Abhängigkeit des Unternehmens vom Unternehmer reduzieren? Wie kann er kompetente und finanzkräftige Käufer finden, die sich schnell für den Erwerb des Unternehmens entscheiden? Und wie muss das Unternehmen strukturiert sein, damit die Übergabe schnell und reibungslos erfolgen kann?



Eine lange Übergangsphase bringt in der Regel viele Unsicherheiten mit sich – besonders in finanzieller Hinsicht. Diese Unsicherheit wirkt sich oft negativ auf das Unternehmen, seine Mitarbeiter und die potenziellen Käufer aus.

---

## **5. Kapitel 3: Symptome**

### **5.1 Persönliche Belastung und Stress**

Der Unternehmer ist oft stark überfordert und leidet unter enormem Druck und Stress. Dies betrifft sowohl das tägliche Geschäft als auch die langfristige Planung und strategische Unternehmensführung. Besonders die Herausforderungen durch neue Technologien und sich verändernde Marktbedingungen belasten den Unternehmer zusätzlich. Da er meist für alle Entscheidungen verantwortlich ist, bleibt kaum Zeit für Erholung und Entlastung, was langfristig zu gesundheitlichen Problemen führen kann.

### **5.2 Fehlende strategische Planung – keine klare Zielvorgabe, keine Vision, keine Werte**

Viele Unternehmer tendieren dazu, sich ausschließlich auf das Alltagsgeschäft zu konzentrieren und kurzfristige Probleme zu lösen, anstatt sich mit langfristigen strategischen Fragen auseinanderzusetzen. Eine klare Zielvorgabe, Vision und Werte, die das Unternehmen langfristig prägen könnten, fehlen häufig. Dies erschwert die Zukunftsplanung und die Vorbereitung auf eine Unternehmensübergabe, da die notwendigen strategischen Weichen nicht rechtzeitig gestellt werden.

### **5.3 Unzureichende Delegation und Abgabe von Aufgaben**

Der Unternehmer delegiert oft nur unzureichend und hält zu viele Aufgaben in seinen eigenen Händen. Stellvertretungen und Notfallpläne sind nicht ausreichend vorhanden. Diese unzureichende Delegation führt nicht nur zu einer hohen persönlichen Belastung, sondern macht das Unternehmen auch anfällig in Krisensituationen. Wenn der Unternehmer unerwartet ausfällt, fehlt es an klaren Strukturen und Verantwortlichkeiten, um das Unternehmen reibungslos weiterzuführen.

### **5.4 Unsicherheit und Verunsicherung**

Sowohl der Unternehmer als auch seine Familie und Mitarbeiter sind oft von Unsicherheit über die Zukunft des Unternehmens und die persönliche Zukunft des Unternehmers nach einer möglichen Übergabe geprägt. Diese Unsicherheit führt dazu, dass der Fokus auf kurzfristige Probleme gelegt wird, während die Planung der Unternehmensnachfolge immer weiter hinausgeschoben wird. Gleichzeitig kann diese Verunsicherung negative Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiter haben und die familiäre Situation des Unternehmers belasten



## **6. Kapitel 4: Negative Folgen**

### **6.1 Einkommensverlust**

Eine schlecht oder gar nicht geregelte Unternehmensnachfolge kann zu erheblichen Einkommensverlusten führen. Diese treten insbesondere dann auf, wenn der Unternehmer kein alternatives Einkommen aufgebaut hat oder der Verkaufspreis des Unternehmens deutlich unter den Erwartungen liegt. Ohne einen klaren Nachfolgeplan besteht das Risiko, dass finanzielle Reserven schneller aufgebraucht werden, als neue Einnahmen generiert werden können.

### **6.2 Altersarmut**

Ein besonders schwerwiegendes Risiko ist die Altersarmut. Dies tritt vor allem dann ein, wenn der Unternehmer sich auf einen hohen Verkaufserlös verlässt, der am Ende nicht erzielt werden kann. Darüber hinaus können sich wirtschaftliche, rechtliche oder steuerliche Rahmenbedingungen so verändern, dass der steuerliche Vorteil beim Veräußerungsgewinn wegfällt. In solchen Fällen kann der Unternehmer seine Altersvorsorge nicht wie geplant absichern, was finanzielle Unsicherheit im Ruhestand zur Folge hat.

### **6.3 Liquidation des Unternehmens**

Eine der schlimmsten Folgen einer fehlgeschlagenen Nachfolgeregelung kann die Liquidation des Unternehmens sein. Dies passiert oft dann, wenn kein geeigneter Nachfolger gefunden wird oder das Unternehmen nicht in der Lage ist, weiterhin wirtschaftlich erfolgreich zu operieren. Ein weiteres Risiko besteht darin, dass spezielles Unternehmenswissen nicht weitergegeben oder dokumentiert wurde, sodass essenzielles Know-how verloren geht. Auch rechtliche oder steuerliche Probleme, wie eine veraltete Rechtsform, können eine Liquidation begünstigen.

### **6.4 Keine Käufer oder Nachfolger**

Ein häufiger Engpass bei der Nachfolge ist das Fehlen geeigneter Käufer oder Nachfolger. Das Unternehmen mag nicht attraktiv genug erscheinen, oder die Preisvorstellungen des Verkäufers und des Käufers liegen zu weit auseinander. Ein weiteres Hindernis kann die mangelnde Finanzierungsmöglichkeit des Erwerbers sein, was die Veräußerung erheblich erschwert und unter Umständen verhindert.

### **6.5 Lange Übergangszeit**

Eine lange und unsichere Übergangszeit kann gravierende Folgen für das Unternehmen haben. In dieser Phase kommt es oft zu einem Machtvakuum, da der alte Inhaber zwar über das notwendige Wissen verfügt, jedoch keine Entscheidungsbefugnis mehr hat. Gleichzeitig hat der neue Erwerber zwar die formale Entscheidungsgewalt, ihm fehlt jedoch die Erfahrung und das spezifische Know-how des Unternehmens. Diese Unsicherheit führt häufig zu Verwirrung bei den Mitarbeitern und beeinträchtigt die Geschäftsentwicklung erheblich. Eine unnötig verlängerte Übergangszeit kann zudem erhebliche Einkommensverluste und Vermögensminderungen nach sich ziehen, insbesondere wenn Banken aufgrund der Unsicherheit ihre Unterstützung zurückhalten.



## **6.6 Verpassen des optimalen Übergangs**

Viele Unternehmer verpassen den optimalen Zeitpunkt für die Übergabe ihres Unternehmens. Gründe hierfür können veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen sein, die zu einem niedrigeren Verkaufspreis führen. Oft spielt auch das fortgeschrittene Alter des Unternehmers eine Rolle, das den Verkaufswert schmälert. Hinzu kommt der Verlust des Kundenstamms, insbesondere wenn der Unternehmer es versäumt hat, jüngere Zielgruppen anzusprechen oder neue Kunden zu gewinnen.

## **6.7 Veräußerung für zu wenig Geld**

Eine zu späte oder schlecht vorbereitete Unternehmensveräußerung kann dazu führen, dass der Unternehmer sein Unternehmen unter Wert verkauft. Ein häufiger Grund ist, dass er nicht rechtzeitig oder aggressiv genug nach einem geeigneten Käufer sucht. In manchen Fällen wird auch eine Finanzierung vereinbart, bei der entscheidende Zahlungen erst in der Zukunft erfolgen – das bedeutet, dass der Verkäufer vom Erfolg des Erwerbers abhängig ist. Dies kann den finanziellen Spielraum des Unternehmers stark einschränken und birgt erhebliche Risiken.

## **6.8 Finanzielle Unsicherheit**

Ein Unternehmer wird sein Unternehmen in der Regel nicht verkaufen, wenn er befürchtet, dass der Verkaufserlös nicht ausreicht, um seinen Lebensunterhalt zu sichern. Ohne eine solide finanzielle Absicherung wird der Übergabeprozess häufig hinausgezögert, was wiederum Unsicherheiten für das Unternehmen und den Unternehmer schafft.

## **6.9 Schlechte Stimmung und Frustration bei den Mitarbeitern**

Die Unsicherheit rund um die Nachfolge kann sich negativ auf die Mitarbeiterstimmung auswirken. Frustration und Unsicherheit führen oft zu einer schlechten Arbeitsatmosphäre, was wiederum die Attraktivität des Unternehmens für potenzielle Käufer mindert. Diese schlechte Stimmung kann langfristig auch zu einer höheren Fluktuation führen und das Unternehmen destabilisieren.

## **6.10 Gesundheitliche Probleme**

Der andauernde Stress und die Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Nachfolgeplanung können auch gesundheitliche Probleme beim Unternehmer verursachen. Körperliche und psychische Beschwerden sind häufig die Folge von Überarbeitung, Stress und der fehlenden Perspektive auf Entlastung oder einen klar geregelten Ruhezustand.

Hier ist die Fortsetzung mit **Kapitel 5: Ursachen:**

---



## **7. Kapitel 5: Ursachen**

### **7.1 Unternehmer hat sich immer nur auf das Unternehmen konzentriert**

Aus meiner langjährigen Beratungspraxis zeigt sich, dass besonders männliche Unternehmer sich fast ausschließlich auf das Unternehmen konzentrieren. Sie investieren all ihre Zeit und Energie in den Geschäftsbetrieb und lassen dabei andere wichtige Lebensbereiche oft außer Acht. Dies führt dazu, dass sie sich keine Gedanken über ihre Zukunft nach der Unternehmensübergabe machen. Auch in meiner eigenen Erfahrung als Kanzleiinhaber habe ich festgestellt, dass der unternehmerische Fokus meist im Vordergrund steht. Für andere Lebensaspekte wird oft keine Zeit eingeplant, was die Nachfolgeplanung zusätzlich erschwert.

### **7.2 Alltagsgeschäft und Routineaufgaben**

Ein häufiges Hindernis bei der Nachfolgeplanung ist das ständige Eintauchen in das operative Tagesgeschäft. Wie ein 57-jähriger Unternehmer einmal zu mir sagte: „Herr Nielsen, stören Sie mich nicht mit Fragen nach der Unternehmensnachfolge! Ich muss mich um das operative Geschäft kümmern.“ Diese Aussage ist keine Ausnahme, sondern spiegelt die Realität vieler Unternehmer wider. Sie widmen ihre gesamte Aufmerksamkeit dem täglichen Geschäftsbetrieb und sehen keine Notwendigkeit, sich mit langfristigen Themen wie der Unternehmensnachfolge zu beschäftigen.

### **7.3 Einnahmen aus dem Unternehmen als wichtigste oder einzige Einkommensquelle**

Viele Unternehmer haben keine zusätzlichen Einkommensquellen neben ihrem Unternehmen. Oft besteht das restliche Vermögen nur in einer selbstgenutzten Immobilie, die keine direkten Einnahmen generiert und langfristig Kapital bindet. Da die Einkünfte aus dem Unternehmen die wichtigste – oft auch die einzige – Einnahmequelle darstellen, klammern sich Unternehmer lange an ihr Geschäft. Das Gefühl, diese stabile Einkommensquelle aufzugeben, erzeugt Angst vor finanziellen Unsicherheiten.

### **7.4 Kein Hobby oder andere Tätigkeiten**

Die meisten Unternehmer haben keine Zeit für Hobbys oder andere Freizeitaktivitäten. Häufig werden selbst grundlegende Dinge wie Sport oder kulturelle Interessen vernachlässigt. Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass dies zu negativen Emotionen wie schlechtem Gewissen führen kann. Die ausschließliche Konzentration auf das Unternehmen lässt keinen Raum für persönliche Erholung oder alternative Tätigkeiten, was den Schritt zur Übergabe des Unternehmens zusätzlich erschwert.

### **7.5 Klammern am Unternehmen**

Das Unternehmen ist für viele Unternehmer der Ort, an dem sie Anerkennung, Erfolg und Respekt erfahren. Hier haben sie die Entscheidungsgewalt und können Anweisungen erteilen, die von anderen befolgt werden. Nach einer Unternehmensübergabe hingegen fallen sie in die Rolle eines „normalen“ Menschen zurück, was oft zu einem Gefühl des Kontrollverlustes führt. Viele Unternehmer haben sich über die Jahre so stark an die Arbeit im Unternehmen gewöhnt, dass sie Schwierigkeiten haben, loszulassen.

## **7.6 Loslassen und Nachfolge bedeuten ein einschneidendes Ereignis**

Für viele Unternehmer ist die Nachfolgeplanung nicht nur ein unternehmerisches Thema, sondern ein tiefgreifendes, emotionales Ereignis. Oft wird die Unternehmensnachfolge als Ende der eigenen beruflichen Identität empfunden. Doch eine geregelte Nachfolge ist kein Ende des Unternehmens, sondern ein notwendiger Schritt, um dessen Fortbestehen zu sichern. Unternehmer müssen sich bewusst machen, dass sie nicht nur für ihren persönlichen Erfolg verantwortlich sind, sondern auch für die Sicherung der Zukunft des Unternehmens.

## **7.7 Keine große Priorität**

Die Nachfolgeplanung hat bei vielen Unternehmern keine hohe Priorität. Oft wird sie als störendes Thema betrachtet, das nichts mit der eigentlichen Unternehmensführung zu tun hat. Viele Unternehmer sehen die Nachfolgeplanung nicht als integralen Bestandteil ihrer Aufgaben, sondern schieben diese Entscheidung vor sich her, was zu schwerwiegenden Problemen führen kann.

## **7.8 Es wird nicht konsequent auf Unternehmenswertsteigerung oder Nachfolgersuche hingearbeitet**

Da die Nachfolgeplanung keine hohe Priorität hat, wird oft nicht konsequent auf eine Steigerung des Unternehmenswerts oder die Suche nach einem Nachfolger hingearbeitet. Unternehmer schieben diese Themen hinaus oder gehen sie nur halbherzig an. Die Folge ist ein niedriger Unternehmenswert, das Fehlen eines kompetenten Nachfolgers und eine unzureichende finanzielle Absicherung für den Unternehmer selbst.

## **7.9 „Das weiß oder macht mein Notar oder mein Steuerberater“**

Ein häufiges Missverständnis ist, dass Unternehmer die Nachfolgeplanung an Notare oder Steuerberater delegieren, in der Annahme, dass diese alles Notwendige regeln werden. Tatsächlich haben diese Experten jedoch nur begrenzte Aufgaben. Ein Notar ist in erster Linie neutral und hilft, rechtliche Rahmenbedingungen zu klären, aber er übernimmt keine Beraterfunktion in Bezug auf die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens oder die Eignung des Nachfolgers. Auch ein Steuerberater betrachtet in der Regel nur den steuerlichen Aspekt der Nachfolge. Es ist die Aufgabe des Unternehmers, sich aktiv mit diesen Fragen auseinanderzusetzen und frühzeitig die richtigen Schritte einzuleiten.

## **7.10 „Meine Kinder werden das schon richten“**

Ein weit verbreiteter Glaube ist, dass die eigenen Kinder das Unternehmen übernehmen und erfolgreich weiterführen werden. Doch oft wird nicht ausreichend hinterfragt, ob die Kinder überhaupt das Interesse oder die Kompetenz haben, das Unternehmen zu leiten. Es gibt zahlreiche Fragen, die geklärt werden müssen:

- Hat der Unternehmer seine Kinder in ihrer Ausbildung und praktischen Erfahrung unterstützt, um sie auf die Nachfolge vorzubereiten?

- Wie geht man mit mehreren Kindern um? Sollen alle eine Rolle im Unternehmen spielen, oder soll nur eines die Leitung übernehmen?
- Sind rechtliche und wirtschaftliche Voraussetzungen für die Nachfolge vorhanden, und gibt es potenziellen Streit in der Familie?

Tatsächlich erfolgt weniger als die Hälfte der Nachfolgen innerhalb der Familie, was bedeutet, dass eine Veräußerung des Unternehmens in vielen Fällen wahrscheinlicher ist als eine familiäre Übergabe.

## 8.1 Meine Lösung

Die 7-Stufenlösung gliedert sich in folgende Schritte:

### 1. Ausgangssituation

Der erste Schritt besteht in der detaillierten Erfassung der Ausgangslage. Dazu werden alle relevanten Informationen und Dokumente gesammelt und strukturiert. Wichtige Aspekte sind:

- **Wirtschaftliche Kennzahlen:** Jahresabschlüsse, betriebswirtschaftliche Auswertungen, Gewinn- und Verlustrechnungen, etc.
- **Kundenstruktur:** Wer sind die wichtigsten Kunden, wie ist die Verteilung auf Großkunden und kleinere Abnehmer?
- **Organisation und Mitarbeiter:** Unternehmensstruktur, Hierarchie, zukünftiger Personalbedarf.
- **Markt und Wettbewerb:** Analyse des Marktes, Identifikation der Wettbewerber, Marktanteile und Trends.
- **Familiäre und persönliche Situation des Inhabers:** Familienstand, Angehörige, potenzielle familiäre Nachfolger.

Dieser umfassende Überblick ermöglicht es, die aktuelle Lage des Unternehmens und der familiären Umstände genau zu verstehen.

### 2. Ziele

Im zweiten Schritt werden gemeinsam die Ziele der Nachfolgeplanung festgelegt:

- **Erfüllung von Wünschen:** Was will der Unternehmer mit der Übergabe erreichen? Möchte er das Unternehmen in der Familie halten, oder plant er den Verkauf?
- **Problemlösungen:** Welche bestehenden Probleme sollen durch die Nachfolgeregelung gelöst werden?
- **Langfristige Perspektiven:** Was sind die langfristigen Ziele für das Unternehmen und die Familie?

Diese Zielsetzung ist entscheidend, um sicherzustellen, dass die Nachfolgeplanung nicht nur technisch, sondern auch emotional und strategisch zum Unternehmen und zur Familie passt.

### 3. Analyse

In dieser Phase erfolgt eine umfassende Analyse der zuvor erfassten Informationen:

- **Unternehmenssituation:** Wo liegen Stärken und Schwächen des Unternehmens?
- **Familiäre und persönliche Aspekte:** Wie ist die familiäre und persönliche Situation des Inhabers, welche Rollen spielen mögliche Nachfolger?
- **Engpässe und Chancen:** Identifikation der zentralen Herausforderungen sowie Potenziale für die Zukunft des Unternehmens.

Durch diese Analyse wird ein klares Bild der aktuellen Situation geschaffen, welches die Grundlage für alle weiteren Schritte bildet.

### 4. Negative Folgen

Hier werden die möglichen negativen Folgen einer unsachgemäßen oder verzögerten Nachfolgeregelung konkretisiert:

- **Unternehmensschäden:** Welche Risiken bestehen für das Unternehmen, wenn keine rechtzeitige Nachfolge geplant wird?
- **Familiäre Konsequenzen:** Welche Auswirkungen könnte eine unvorbereitete Nachfolge auf die Familie haben (z.B. Streitigkeiten)?
- **Marktveränderungen:** Wie könnte der Markt auf eine zu lange Unsicherheit oder Verzögerung der Nachfolgeregelung reagieren?

Dieser Schritt ist essenziell, um das Bewusstsein für die Dringlichkeit und Notwendigkeit einer durchdachten Nachfolgeregelung zu schärfen.

### 5. Kurzfristige Lösungen

Die kurzfristigen Lösungen sind darauf ausgelegt, sofortige Engpässe zu überbrücken und das Unternehmen in Notfällen handlungsfähig zu halten. Hierzu gehören:

- **Notfallkoffer:** Dokumente und Vollmachten für den Fall, dass der Unternehmer plötzlich ausfällt (z.B. durch Krankheit).
- **Regelungen zur Unternehmensweiterführung:** Wer kann im Notfall die Geschäftsführung übernehmen? Wie ist die kurzfristige finanzielle Versorgung des Unternehmers und der Familie gesichert?
- **Vollmachten:** Klärung der rechtlichen Vertretung und Entscheidungsbefugnisse im Unternehmen sowie über Bankkonten und Vermögen.

Der Zweck dieser kurzfristigen Lösungen ist es, den Bestand und den Wert des Unternehmens zu sichern, auch wenn der Unternehmer temporär ausfällt.

### 6. Mittelfristige und langfristige Lösungen

Dieser Schritt zielt darauf ab, ein nachhaltiges Konzept zur Unternehmensnachfolge zu erarbeiten:

- **Erhalt und Weiterführung des Unternehmens:** Festlegung der Weichen für die Übergabe an Familienangehörige oder den Verkauf an Dritte.
- **Wahl der passenden Rechtsform:** Anpassung der Unternehmensstruktur, um die Nachfolge optimal zu gestalten (z.B. Umwandlung in eine GmbH oder Holding).
- **Frühzeitige Planung:** Es werden frühzeitig Maßnahmen ergriffen, um den Nachfolger einzubinden, das Unternehmen vom Gründer zu lösen und den Wert zu maximieren.
- **Finanzielle Unabhängigkeit:** Sicherstellung, dass der Unternehmer nach der Übergabe finanziell unabhängig ist und der Unternehmenswert maximiert wird.

In dieser Phase geht es darum, ein langfristiges und tragfähiges Konzept zu entwickeln, das dem Unternehmer Sicherheit gibt und gleichzeitig den Fortbestand des Unternehmens garantiert.

## 7. Umsetzung und Durchführung

Im letzten Schritt wird das Nachfolgekonzept in die Praxis umgesetzt:

- **Dokumentation:** Alle wichtigen Entscheidungen und Regelungen werden schriftlich festgehalten.
- **Terminierung:** Die einzelnen Maßnahmen werden mit festen Terminen versehen, um sicherzustellen, dass der Prozess der Nachfolge kontinuierlich voranschreitet.
- **Begleitung:** Der Unternehmer wird während der gesamten Umsetzungsphase begleitet und unterstützt, um sicherzustellen, dass alle Schritte reibungslos und effektiv umgesetzt werden.

---

Diese 7-Stufenlösung bietet eine strukturierte und praxisnahe Herangehensweise an die Unternehmensnachfolge, die sowohl kurzfristige Notfälle abdeckt als auch langfristige Lösungen für den Fortbestand des Unternehmens bietet. Sie berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse des Unternehmers und seiner Familie, während sie gleichzeitig den Wert des Unternehmens und die finanzielle Unabhängigkeit sicherstellt.

## 9. Kapitel 7: Unmittelbare Ergebnisse

### 9.1 Langfristige Unternehmensstabilität und Erhalt des Unternehmens

Durch die **nutzenorientierte Nachfolge** erreichen Sie das vorrangige Ziel, das Unternehmen langfristig zu stabilisieren und den Fortbestand zu sichern. Wenn die Übergabe innerhalb der Familie nicht möglich ist, wird durch eine Veräußerung an Dritte dennoch der Erhalt des Unternehmens garantiert. Ein stabil geführtes Unternehmen bleibt wettbewerbsfähig und weiterhin erfolgreich am Markt positioniert. Die sorgfältige Planung und Umsetzung des Nachfolgeprozesses sichert die Geschäftskontinuität und führt zu einer nachhaltigen Marktpositionierung.

### 9.2 Hoher Unternehmenswert

Ein hoher Unternehmenswert bildet die Basis für eine erfolgreiche Nachfolgeregelung, sei es durch Übergabe innerhalb der Familie oder durch Verkauf an Dritte. Durch die frühzeitige Wertsteigerung



und Optimierung des Unternehmens erhöhen sich die Chancen auf einen erfolgreichen Übergang. Dies bedeutet nicht nur eine hohe Veräußerungssumme im Falle eines Verkaufs, sondern auch eine solide Grundlage für den Fortbestand des Unternehmens in der Familie. Die Umsetzung der genannten Lösungen führt zu einer langfristigen Wertsteigerung und gewährleistet, dass das Unternehmen auch nach der Übergabe weiterhin erfolgreich ist.

### **9.3 Reduzierung von Stress und Verbesserung des Unternehmenserfolgs**

Stress und Unsicherheit des Unternehmers resultieren oft aus mangelnder Klarheit über die Zukunft des Unternehmens und die eigene finanzielle Situation. Dies kann die persönliche Leistungsfähigkeit und die Unternehmensentwicklung beeinträchtigen. Durch die Anwendung der **nutzenorientierten 7-Stufenlösung** wird Stress reduziert, indem klare Nachfolgeregelungen und Maßnahmen zur Zukunftssicherung eingeführt werden. Dies verbessert nicht nur die persönliche Lebensqualität des Unternehmers, sondern fördert auch den unternehmerischen Erfolg.

### **9.4 Jederzeitige Unternehmensübergabe**

Durch die Schaffung einer strukturierten und unabhängigen Unternehmensführung wird das Unternehmen vom Inhaber entkoppelt. Das ermöglicht eine reibungslose Weiterführung des Geschäfts, selbst bei unvorhergesehenen Ereignissen. Ängste vor einer Zerschlagung des Unternehmens oder einem drastischen Einkommensverlust bei einem plötzlichen Ausfall des Unternehmers werden durch diesen Ansatz effektiv vermieden. Die Sicherstellung einer hohen Unternehmensattraktivität und eines starken Managements schafft die Grundlage für eine erfolgreiche Übergabe.

### **9.5 Sicherstellung finanzieller Unabhängigkeit**

Eine der größten Ängste von Unternehmern ist der finanzielle Mangel nach der Unternehmensübergabe. Durch den gezielten Aufbau von Vermögen und die Sicherstellung eines hohen Veräußerungspreises können diese Ängste beseitigt werden. Durch eine rechtzeitige Planung der Nachfolge und die Schaffung von passiven Einkommensquellen oder einer gesicherten finanziellen Basis wird die finanzielle Unabhängigkeit des Unternehmers auch nach der Übergabe gewährleistet. Dies gibt dem Unternehmer und seiner Familie die Sicherheit, dass ihre finanzielle Zukunft geschützt ist.

---

## **10. Kapitel 8: Mittelbare Ergebnisse**

### **10.1 Zufriedenheit und gute Laune bei den Mitarbeitern**

Die Mitarbeiter wissen um die Zukunft des Unternehmens und fühlen sich sicher. Ein klarer Nachfolgeplan beseitigt Unsicherheiten und Ängste, was zu mehr Zufriedenheit und Motivation im Team führt. Dies schafft ein positives Arbeitsklima, in dem die Mitarbeiter ihr Potenzial voll ausschöpfen können.





## **10.2 Entspannung und Befreiung vom Druck und Stress beim Unternehmer**

Durch die Klärung der Zukunft des Unternehmens und die Sicherung der eigenen finanziellen Lage kann der Unternehmer Druck und Stress loslassen. Die Gewissheit, dass das Unternehmen stabil und zukunftssicher ist, bringt ihm eine große Erleichterung. Diese Entspannung hat einen positiven Einfluss auf seine Gesundheit und Lebensqualität.

## **10.3 Ruhe in der Familie**

Auch die Familie des Unternehmers profitiert von einer klaren Nachfolgeregelung. Sorgen um die finanzielle Zukunft und die Stabilität des Unternehmens gehören der Vergangenheit an. Dies führt zu einem harmonischeren Familienleben und einem sorgenfreien Blick in die Zukunft.

## **10.4 Geringere Fluktuation bei den Mitarbeitern**

Eine klare Nachfolgeplanung gibt den Mitarbeitern die Sicherheit, dass das Unternehmen auch nach der Übergabe oder bei einem plötzlichen Ereignis stabil bleibt. Dies führt zu einer niedrigeren Fluktuation, da die Mitarbeiter die langfristige Sicherheit und Stabilität des Unternehmens schätzen.

## **10.5 Mehr Fitness und Freizeit für den Unternehmer**

Mit der Entlastung von Stress und der Sicherheit einer klaren Unternehmensnachfolge gewinnt der Unternehmer wertvolle Freizeit zurück. Er hat die Möglichkeit, mehr Zeit für sich selbst und seine Gesundheit zu nutzen, was seine körperliche Fitness verbessert und ihm erlaubt, ein aktiveres Leben zu führen.

---

## **11. Kapitel 9: Schlusswort – Ihr Lebenswerk in guten Händen**

Als Fazit lässt sich festhalten, dass sich jeder Unternehmer, der die Herausforderungen der Nachfolge aktiv angeht, vor allem eines sichert: den Erhalt seines Lebenswerks. Die Engpässe und Herausforderungen im Unternehmen werden durch die nutzenorientierte 7-Stufenlösung erkannt und bearbeitet, sodass der Übergang auf die nächste Generation oder ein Verkauf erfolgreich und stressfrei abläuft.

Durch die Anwendung der Lösungsmethoden wird nicht nur das Unternehmen gesichert, sondern auch der emotionale und wirtschaftliche Wert des Lebenswerks bewahrt. Egal, ob die Nachfolge in der Familie oder durch einen externen Käufer erfolgt – das Unternehmen bleibt bestehen und erhält seine Marktposition. Der Unternehmer kann mit dem guten Gefühl in die Zukunft blicken, dass sein Lebenswerk in sicheren Händen ist.

---



## 12. Über den Autor

### Wer bin ich?

Mein Name ist Bernd Nielsen. Ich bin ausgebildeter Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und seit rund 30 Jahren auf die Themen Unternehmens- und Vermögensnachfolge spezialisiert. Meine Mission ist es, Werte zu erhalten – sowohl materielle als auch immaterielle. Das bedeutet, ich helfe dabei, Vermögen und Liquidität zu sichern und gleichzeitig den Familienfrieden zu bewahren. Mein Ziel ist es, Streitigkeiten zu vermeiden und die Entscheidungs- und Verfügungsgewalt über Unternehmen und Vermögen aufrechtzuerhalten. Denn eine ungeplante oder schlecht durchdachte Nachfolge kann zu massiven Vermögensverlusten führen und die Zukunft des Unternehmens gefährden.



### Was tue ich?

Ich unterstütze mittelständische Unternehmer im Alter von 50 bis 65 Jahren dabei, ein maßgeschneidertes Nachfolgekonzept zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen. Dabei geht es darum, den Fortbestand des Unternehmens zu sichern, Vermögen zu schützen und Einkommen zu vermehren. Dies erreiche ich mit meiner 7-Säulen basierten nutzenorientierten Nachfolge-Strategie. Mein Ansatz ist es, den Unternehmer aktiv in die Lösungserarbeitung einzubeziehen. Dadurch wird nicht nur eine individuelle Lösung erarbeitet, sondern auch eine, die den Nutzen für den Unternehmer, seine Familie und sein Unternehmen maximiert.

Im Laufe des Prozesses erkennen meine Mandanten die Schwachstellen, die ihr Unternehmen und Vermögen bedrohen, insbesondere durch eine unsichere Nachfolge. Sie identifizieren auch Chancen und entwickeln ein strategisches Konzept, das kurz-, mittel- und langfristige Pläne umfasst.

### Nutzen für meine Kunden

Viele Unternehmer neigen dazu, das Thema Nachfolge zu verdrängen, da es unangenehm und oft auch schmerzhaft Entscheidungen erfordert. Hinzu kommt, dass sie oft so stark im operativen Tagesgeschäft eingebunden sind, dass für strategische Überlegungen wenig Zeit bleibt. Diese fehlende Prioritätensetzung kann jedoch gravierende negative Folgen haben.

Durch meine Beratung gewinnen meine Kunden eine neue Perspektive auf ihr Unternehmen. Sie müssen sich keine Sorgen mehr machen, ob ihr Unternehmen übergabefähig ist oder ob unnötige finanzielle Verluste entstehen könnten. Sie wissen, dass ihre Zukunft nach dem unternehmerischen Dasein gesichert ist und sie ihr Leben entspannt und ohne finanzielle Sorgen genießen können.

### Zielkunde

Meine Zielgruppe sind mittelständische Unternehmer, die im Alter zwischen 50 und 65 Jahren stehen. Sie sind oft Gesellschafter oder Eigentümer eines inhabergeführten Unternehmens (KMU) und befinden sich in der Überlegung, wie sie ihr Lebenswerk weiterführen oder veräußern können. Diese Unternehmer sind verheiratet, haben Kinder und wollen sicherstellen, dass ihr Vermögen und ihre Unternehmen sicher in die nächste Generation übergeben oder gewinnbringend verkauft werden.

---

## 13. Kostenloses Strategiegelgespräch

Als **Wirtschaftsprüfer und Steuerberater** mit über 30 Jahren Erfahrung in der Nachfolgeberatung unterstütze ich mittelständische Unternehmer – insbesondere aus dem Handwerk – im Alter zwischen 50 und 65 Jahren, ein Konzept zu entwickeln, das eine jederzeitige Übergabe ihres Unternehmens ermöglicht. Dabei steht die finanzielle Unabhängigkeit im Vordergrund. Ziel ist es, den Unternehmenswert so zu steigern, dass das Unternehmen für Angehörige oder fremde Käufer attraktiv bleibt und im Sinne des Gründers weitergeführt wird. Auf diese Weise kommt Ihr **Lebenswerk** in gute Hände.



Möchten Sie erfahren, wie Sie Ihr Unternehmen reibungslos an die nächste Generation oder an einen externen Käufer übergeben können? Dann lade ich Sie herzlich zu einem **kostenlosen, unverbindlichen Strategiegelgespräch** per Zoom oder Telefon ein.

In 45 Minuten besprechen wir:

- Ihre **unternehmerische** und **familiäre Situation**
- Ihre **Engpässe** und **Wünsche** als potenzielle Ziele
- Eine kurze **Analyse** Ihrer aktuellen Situation
- Die möglichen **Folgen** einer ungeplanten Nachfolge
- Den notwendigen **Handlungsbedarf**

Mein Strategiegelgespräch hat einen Wert von **250 Euro**, doch für kurze Zeit biete ich es kostenlos an. Die Plätze sind auf 5 begrenzt. Wenn Sie es also wirklich ernst meinen mit einem Konzept für eine erfolgreiche Nachfolge und einer reibungslosen Übergabe, melden Sie sich bitte.

Ich freue mich darauf, mit Ihnen über Ihre Nachfolgestrategie zu sprechen.

Bernd Nielsen  
Oppelner Straße 51  
22045 Hamburg  
Tel.: 01577 5261374  
E-Mail: nielsenbernd@gmail.com

## 14. Impressum

- **Name und Anschrift des Verantwortlichen:**  
Bernd Nielsen, der Nachfolgeaufklärer  
Oppelner Straße 51, 22045 Hamburg, TelNr.; 01577/52 61 374
  - **E-Mail-Adresse:**  
[nielsenbernd@gmail.com](mailto:nielsenbernd@gmail.com)
- 
- 

