

## Entscheidung &amp; Kontext

# Nachfolgeplanung

Wir unterstützen Eigentümer bei der Führungs- und Eigentumsnachfolge, prüfen den Finanzierungsbedarf und vergleichen Handlungsoptionen, bevor ein Übergang dringlich wird.

## Ein Eigentümer möchte Verantwortung reduzieren, ohne die Eigentumsentscheidung zu überstürzen.

Wir helfen Eigentümern, Führungsnachfolge, Eigentumsübertragung und persönlichen Liquiditätsbedarf getrennt zu betrachten. Wir vergleichen familieninterne Nachfolge, Übernahme durch das Management und externes Kapital und bestimmen den jeweiligen Vorbereitungsbedarf.

## Überblick

Nachfolgeplanung gibt Eigentümern Zeit, drei häufig vermischte Entscheidungen zu trennen: Wem gehört das Unternehmen, wer führt es und wie werden die finanziellen Bedürfnisse des Gründers erfüllt? Diese Veränderungen müssen nicht gleichzeitig erfolgen. Ein schrittweiser Übergang schafft Raum, Führungskräfte zu entwickeln, Familiengesellschafter vorzubereiten und externe Eigentumsoptionen zu prüfen, ohne einen sofortigen Verkauf zu erzwingen.

## Was wir prüfen

Wir beginnen mit den Zielen der einzelnen Gesellschafter und der Abhängigkeit des Unternehmens von Schlüsselpersonen. Mitwirkung der Familie, Ambitionen des Managements, Ausschüttungsbedarf und Bereitschaft, Investitionsrisiken zu behalten, können erheblich voneinander abweichen. Die operative Prüfung umfasst delegierte Befugnisse, Kundenbeziehungen, Finanzkontrollen und die Stärke der zweiten Führungsebene. Außerhalb der operativen Gesellschaft gehaltene Immobilien und Darlehen zwischen Familiengesellschaften können die verfügbaren Optionen ebenfalls beeinflussen.

Ein sinnvoller Ausgangspunkt: Stimmen Sie die anstehende Entscheidung ab, bevor Sie einen Prozess wählen oder Gegenparteien ansprechen.

## Arbeitsprogramm

# Aus der Entscheidung einen Plan machen.

Wir vergleichen familieninterne Übertragung, Übernahme durch das Management, Teilverkauf und vollständigen Ausstieg anhand Ihrer Prioritäten. Eine Bereitschaftsprüfung ermittelt die Veränderungen, die jeden Weg tragfähig machen. Ein Übergangsplan kann anschließend Führungsverantwortlichkeiten, Governance-Anpassungen, Informationsbedarf und Entscheidungspunkte festhalten. Indikative Bewertungs- und Cashflow-Szenarien geben Gesprächen einen Rahmen; spezialisierte Rechts-, Steuer- und Vermögensberater bearbeiten ihre jeweiligen Fachgebiete.

## Was wir erarbeiten

- 01 Eine Zielübersicht, die die Prioritäten jedes Gesellschafters hinsichtlich Liquidität, Kontrolle und Mitwirkung unterscheidet.
- 02 Ein Optionenvergleich zwischen familieninterner Übertragung, Managementübernahme, Teilverkauf und vollständigem Ausstieg.
- 03 Eine Prüfung unternehmerischer Abhängigkeiten, die auf den Eigentümer konzentrierte Beziehungen und Entscheidungen sichtbar macht.
- 04 Ein Übergangsplan, der Führungskräfteentwicklung, Governance und Eigentumsentscheidungen verbindet.

## Ihre Vorbereitungscheckliste

Tragen Sie verfügbare Unterlagen zusammen. Kennzeichnen Sie Lücken und benennen Sie für jeden nächsten Schritt einen Verantwortlichen.

- ☐ Dokumentieren Sie die Ziele jedes Gesellschafters hinsichtlich Liquidität, Kontrolle und künftiger Mitwirkung.
- ☐ Listen Sie die Eigentumsoptionen auf, die die Familie oder der Gesellschafterkreis prüfen möchte.
- ☐ Erkennen Sie Kundenbeziehungen und Entscheidungen, die noch vom Eigentümer abhängen.
- ☐ Skizzieren Sie Führungskräfteentwicklung, Governance-Änderungen und das gewünschte Übergangstempo.

## Fragen &amp; nächste Schritte

# Fragen, die sich zu klären lohnen.

## Kann sich ein Eigentümer zurückziehen, bevor er Anteile verkauft?

Operative Verantwortung und Eigentum können sich getrennt verändern. Ein Eigentümer kann die Führung delegieren und seine Anteile behalten, sofern das Management die erforderlichen Befugnisse, Berichtsstrukturen und Anreize erhält. Die Prüfung sollte Entscheidungen und Kundenbeziehungen erkennen, die weiterhin vom Gründer abhängen. Ein Übergang muss auch die Einkommenserwartungen der Gesellschafter und den Unterschied zwischen einer Rolle in einem Aufsichts- oder Beratungsgremium und dem Tagesgeschäft berücksichtigen.

## Was ist, wenn Familiengesellschafter unterschiedliche Ergebnisse wünschen?

Machen Sie diese Ziele zunächst ausdrücklich sichtbar, statt gleiche Zeitvorstellungen oder Risikobereitschaft vorauszusetzen. Manche Gesellschafter suchen Liquidität, andere möchten beteiligt oder operativ tätig bleiben. Finanzszenarien und eine Optionenprüfung können zeigen, wo diese Wünsche vereinbar sind. Governance, Bewertung und Übertragungsregelungen müssen anschließend sorgfältig besprochen werden, gegebenenfalls unterstützt durch getrennte Rechts- und Steuerberatung.

## Die Zielkonflikte sichtbar halten

Der bevorzugte Nachfolger muss sowohl bereit als auch fähig sein, Verantwortung zu übernehmen. Eine Familien- oder Managementlösung benötigt zudem eine nachhaltige Finanzierung; Kontinuität allein belegt noch keine Machbarkeit. Eigentümer sollten bedenken, wie Meinungsverschiedenheiten gelöst werden, wie nicht operativ tätige Gesellschafter Informationen erhalten und was bei einem Rückzug des vorgesehenen Nachfolgers geschieht. Ein alternativer Weg erhält Wahlmöglichkeiten bei veränderten Umständen.

## Ihre Prioritäten / nächster Schritt

## Die Entscheidung in den Fokus rücken.

Beschreiben Sie Ihr Ziel, Ihren Zeitplan und die Fragen, die Sie klären möchten. Nutzen Sie diesen Leitfaden, um ein erstes Gespräch mit Bergweiss zu strukturieren.

[Gespräch beginnen](#)[Diese Leistung entdecken](#)

Allgemeine Vorbereitungshinweise. Umfang und fachliche Beiträge richten sich nach dem jeweiligen Mandat.