

## DER KLEINE NACHFOLGE-CHECK ... FÜR BETRIEBSÜBERGEBER/-INNEN

### 1.) Mit welchem Alter wollen Sie übergeben?

- a.) so schnell wie möglich
- b.) mit 65 Jahren
- c.) mit 75 Jahren
- d.) nach meinem Ableben

### 2.) Was wollen Sie nach der Übergabe machen?

- a.) Ich baue eine zweite, neue Firma auf. „Die Alte ist inzwischen aus meinem Interessenshorizont verschwunden.“
- b.) Ich habe endlich Zeit für meine Hobbys: reisen, Golf spielen, Kunst sammeln ...
- c.) Ich schaue hin und wieder noch in der Firma vorbei, kümmere mich jedoch in erster Linie um meine Enkelkinder.
- d.) Ich helfe mit all meinen Kräften – wann und wo auch immer es geht – weiterhin im Betrieb aus.

### 3.) Was soll der/die Nachfolger/-in tun?

- a.) So schnell wie möglich übernehmen und das tun, was er/sie mit der Firma tun will. „Sie gehört dann zur Gänze ihm/ihr und ich mische mich nicht mehr ein!“
- b.) Seinen/ihren eigenen Weg gehen, ich habe aber weiterhin ein Auge auf ihn/sie.
- c.) Das Gute bewahren und Veränderungen nur in behutsamer Form machen.
- d.) Mein Lebenswerk genauso weiterführen, wie ich es getan habe.

### 4.) Wie sieht der/die ideale Nachfolger/-in aus?

- a.) Egal, Hauptsache, ich bekomme einen ordentlichen Kaufpreis.
- b.) Das ist noch zu klären und gehört genau überlegt. „Es kann ein Familienmitglied sein oder auch ein Externer.“
- c.) Am liebsten mein Sohn/meine Tochter, aber mir ist nicht klar, wie er/sie in den Betrieb reinwachsen soll – eventuell braucht er/sie noch Lehr- und Wanderjahre.
- d.) Das kann nur mein Sohn/meine Tochter sein, der/die schon seit Jahren im Betrieb arbeitet.

Damit es gut weitergeht.



## AUSWERTUNG

Zählen Sie zusammen, wie viele Antworten A, B, C, D Sie haben. Die Mischung ergibt Ihren Typ.

### Typ A:

Sie sollten so schnell wie möglich übergeben, dabei jedoch nicht vergessen, dass der/die Nachfolger/-in Ihre Hilfe noch braucht. Lassen Sie sich beraten, wie die Übergabe gründlich geplant werden kann – inklusive vorheriger Klärung von Potenzial und Gefahren.

### Typ B:

Sie sind am richtigen Weg. Beratung brauchen Sie nur in geringen Dosierungen, quasi als professionelle Absicherung gegen blinde Flecken.

### Typ C:

Sie sind unentschlossen und vertrauen darauf, dass die Zukunft schon alles richten wird. Sie brauchen Beratung in Form von Coaching, damit Ihnen die eigenen Ziele klar werden.

### Typ D:

Sind Sie sicher, dass Sie irgendwann übergeben wollen? Ist Ihnen klar, dass Sie die Firma nicht mit ins Grab nehmen können? Beratung könnte Ihnen helfen, die richtigen Weichen zu stellen.

### Kontakt ifub GmbH:

Dr. Manuela Mätzener, Geschäftsführerin, Marktgasse 47/39, 1090 Wien

Mobil: +43 676 95 84 116, E-Mail: [manuela.maetzener@ifub.at](mailto:manuela.maetzener@ifub.at), [www.ifub.at](http://www.ifub.at)

## DER KLEINE NACHFOLGE-CHECK ... FÜR BETRIEBSÜBERNEHMER/-INNEN

### 1.) Wann möchten Sie den Betrieb übernehmen?

- a.) sofort
- b.) So bald wie möglich, „nachdem ein paar wichtige Punkte geklärt sind“.
- c.) in zehn Jahren
- d.) In zwanzig Jahren: „Wenn meine eigenen Kinder groß sind.“

### 2.) Was soll nach der Übergabe mit dem/der Übergeber/-in geschehen?

- a.) Ganz einfach: Es gibt ihn/sie nicht mehr. „Ich bin allein für die Firma verantwortlich.“
- b.) Ich führe die Firma ganz alleine, freue mich aber, wenn mein/e Vorgänger/-in mich in wichtigen Dingen berät, wenn ich ihn/sie darum bitte.
- c.) Mein/e Vorgänger/-in sollte hin und wieder im Betrieb vorbeischauen und mithelfen.
- d.) Es soll eine fließende Übergabe sein. „Der/Die Übergeber/-in sollte noch eine längere Zeit mitarbeiten, vielleicht die eine oder andere Aufgabe sogar fix behalten.“

### 3.) Wie wollen Sie die Firma in Zukunft führen?

- a.) Ich habe jede Menge neue Ideen. „Eine komplette Umgestaltung ist notwendig.“
- b.) Viel Neues kommt durch mich hinein. Ich werde darauf achten, dass wichtige Traditionen nicht über den Haufen geworfen werden, nur damit alles neu wird.
- c.) Das Gute muss bewahrt werden. „Da und dort werde ich jedoch behutsam modernisieren müssen und das Alte verändern.“
- d.) Der/Die Übergeber/-in hat jahrzehntelang etwas sehr Wertvolles aufgebaut. Das werde ich möglichst so weiterführen, wie er/sie es getan hat.

### 4.) Wie sollten Konflikte gelöst werden?

- a.) Es wird keine Konflikte geben, da ich alles alleine entscheide.
- b.) Wir setzen uns zusammen und klären die Probleme auf Augenhöhe.
- c.) Das wird sich in der Situation zeigen. „Ich sehe jedoch noch keine Konflikte auftauchen und hoffe auch darauf, dass es keine geben wird.“
- d.) Meine Eltern bleiben meine Eltern. „Deren Willen werde ich respektieren bis zu ihrem Tod.“

Damit es gut weitergeht.



## AUSWERTUNG

Zählen Sie zusammen, wie viele Antworten A, B, C, D Sie haben. Die Mischung ergibt Ihren Typ.

### Typ A:

Sie brennen darauf, endlich zu übernehmen, dabei besteht jedoch die Gefahr, dass Sie sich übernehmen. Beratung sollte bei Ihnen den Schwerpunkt auf gründliche Planung legen sowie auf die vorherige Klärung von Potenzial und Gefahren.

### Typ B:

Sie sind am richtigen Weg. Beratung brauchen Sie nur in geringen Dosierungen, quasi als professionelle Absicherung gegen blinde Flecken.

### Typ C:

Sie sind unentschlossen und vertrauen darauf, dass die Zukunft schon alles richten wird. Sie brauchen Beratung in Form von Coaching, damit Ihnen die eigenen Ziele klar werden.

### Typ D:

Übernahme ist Ihnen nicht wirklich wichtig, vielleicht wollen Sie ja auch nicht. Ein klärendes Gespräch könnte die Hindernisse und Ablehnungen zutage bringen, denen Sie sich danach stellen können, sofern Sie wollen.

### Kontakt ifub GmbH:

Dr. Manuela Mätzener, Geschäftsführerin, Marktgasse 47/39, 1090 Wien

Mobil: +43 676 95 84 116, E-Mail: [manuela.maetzener@ifub.at](mailto:manuela.maetzener@ifub.at), [www.ifub.at](http://www.ifub.at)