

## Nachfolge in mittelständischen Unternehmen

### Eine komplexe Aufgabe - 10 goldene Regeln

1. Planen Sie Ihre Nachfolge langfristig aber zögern Sie nicht, auf relevante kurzfristige Ereignisse zu reagieren und Ihre Planungen anzupassen.
2. Beziehen Sie Ihre Kinder in Ihre Überlegungen mit ein und fragen sie, ob sie sich der Herausforderung der Unternehmensnachfolge stellen möchten.
3. Falls ja, dann entwickeln Sie gemeinsam mit Ihren Kindern ein Ausbildungs- und Einarbeitungsprogramm – ev. inkl. externer Stationen.
4. Geben Sie Ihren Kindern den Raum, sich zu entfalten und auch Fehler machen zu dürfen – und daraus zu lernen.
5. Gehen Sie respektvoll in der Familie miteinander um, insbesondere vor Führungskräften, Mitarbeitern und Kunden.
6. Geben Sie Ihren Kindern im Zweifelsfalle einen erfahrenen Coach an die Hand, der ihnen hilft, sukzessive in eine Führungsrolle hinein zu wachsen und eine Vorbildfunktion einzunehmen.
7. Haben Sie keine Kinder oder die Kinder kein Interesse, sollten Sie auch über einen Unternehmensverkauf nachdenken, sei es als Management Buy Out oder Verkauf an einen Strategen.
8. Entwickeln Sie zu Ihrer eigenen Entlastung eine stabile 2. Ebene, die das Tagesgeschäft weitgehend selbständig bewältigen kann.
9. Um Konflikte in der Unternehmensführung und letztendlich der Familie zu vermeiden, ist es vielfach ratsam, eine Fremdgeschäftsführung mit klar definiertem Verantwortungsbereich zu engagieren.
10. Zum Stichtag x sollten Sie das Unternehmen komplett verlassen und sich beispielsweise in den Beirat zurückziehen, um der Mannschaft klar zu signalisieren, das jetzt die Nachfolger das Sagen haben.

Dr. Bernd von Eysmond  
Senior Advisory & Executive Coaching  
Blumenstr. 8  
D-60318 Frankfurt am Main  
fon: +49 69 770 33 833  
mobil: +49 172 611 4438  
mail: [bernd@eysmond.com](mailto:bernd@eysmond.com)  
web: [www.eysmond.com](http://www.eysmond.com)

