

Der richtige Zeitpunkt

Wann und wie der richtige Start gelingt

Unternehmensnachfolge exklusiv für Mitglieder des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V.



HOLGER LANGER
IN ZEITEN DER VERÄNDERUNG



Agenda

01

Bedeutung der Nachfolge

02

Übernahmeformen und Chancen/Risiken

03

Analyse des Status Quo

04

Stakeholder & Mitarbeitereinbindung

05

Zeitpunkt der Nachfolge

06

Risikomanagement & Kommunikation

07

Zukunftsfähigkeit sichern

08

Praxisbeispiel & Handlungsempfehlungen



Warum es wichtig ist

Bedeutung der Unternehmensnachfolge

Entscheidender Moment für Unternehmen

Sicherung von Kunden, Know-how,
Mitarbeiterbindung

Unternehmenssterben



Verschiedene Wege

Übernahmeformen

Familieninterne Nachfolge

Management Buy-Out (MBO)

Management Buy-In (MBI)

M&A-Lösungen / externe Investoren



Abwägung

Chancen & Risiken der Übernahmeformen

Übernahmeform	Chancen	Risiken
Familienintern	Kontinuität, Unternehmenskultur	Widerstand, fehlende Innovation
MBO	Erfahrene Führung	Finanzierung, Kulturwandel
MBI / M&A	Neue Ideen, Wachstum	Hoher Wandel, Unsicherheiten





Bestandsaufnahme

Status Quo Analyse - ein realistisches Bild

- Finanzielle Stabilität prüfen
- Marktposition & Kundenstruktur analysieren
- Organisation & Prozesse bewerten
- Quickcheck mit externer Perspektive

Alle Beteiligten

Stakeholder einbinden



Abgebende Generation



Nachfolger / neue Eigentümer



Mitarbeitende, Kunden, Partner



Banken & Investoren





Herausforderungen

Typische Hürden

Unterschiedliche Erwartungen

Bewertungsdifferenzen

Zu späte Planung

Widerstand gegen Veränderungen

Mangelnde Kommunikation

Menschliche Aspekte

Emotionale Faktoren



Loslassen für den Abgebenden



Übernahme von Verantwortung durch
Nachfolger



Mitarbeiterbindung & Konfliktpotenzial



Mentorenrolle außerhalb des
Unternehmens



Team mitnehmen

Mitarbeiterereinbindung



Transparente Kommunikation



Informationsveranstaltungen / persönliche Gespräche



Richtiger Zeitpunkt entscheidend



Kenntnis verdeckter Strukturen





Timing ist alles

Zeitpunkt für Nachfolge



Planung 3–5 Jahre vorher



Indikatoren: persönliche & wirtschaftliche Faktoren



Markt & Branchenentwicklung berücksichtigen



Branchenspezifisch

Markt- & Branchensituation Personaldienstleister



Wachstumsdynamik &
Fachkräftemangel



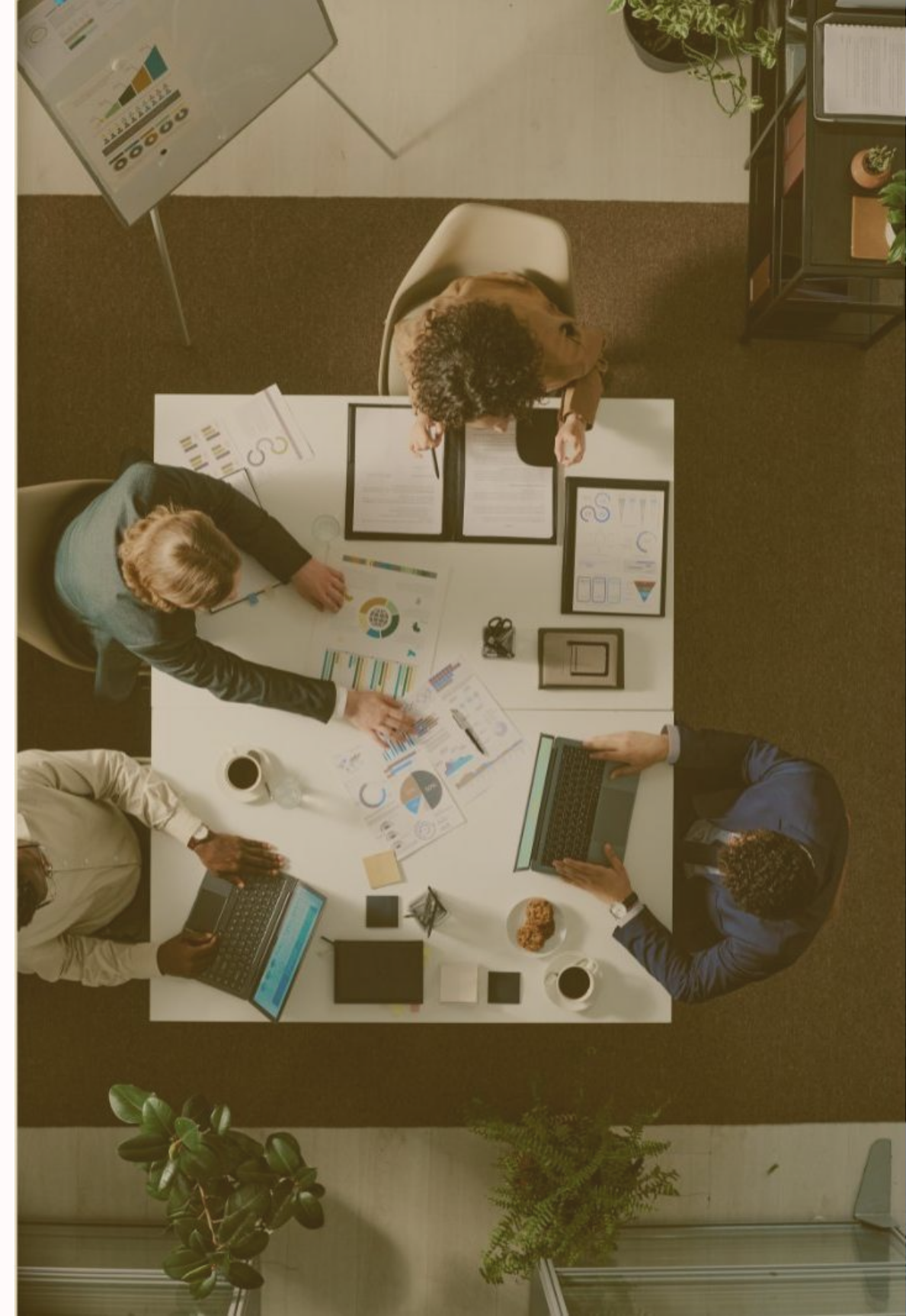
Digitalisierung & KI-
Anwendungen



Wettbewerb &
Kundenerwartungen

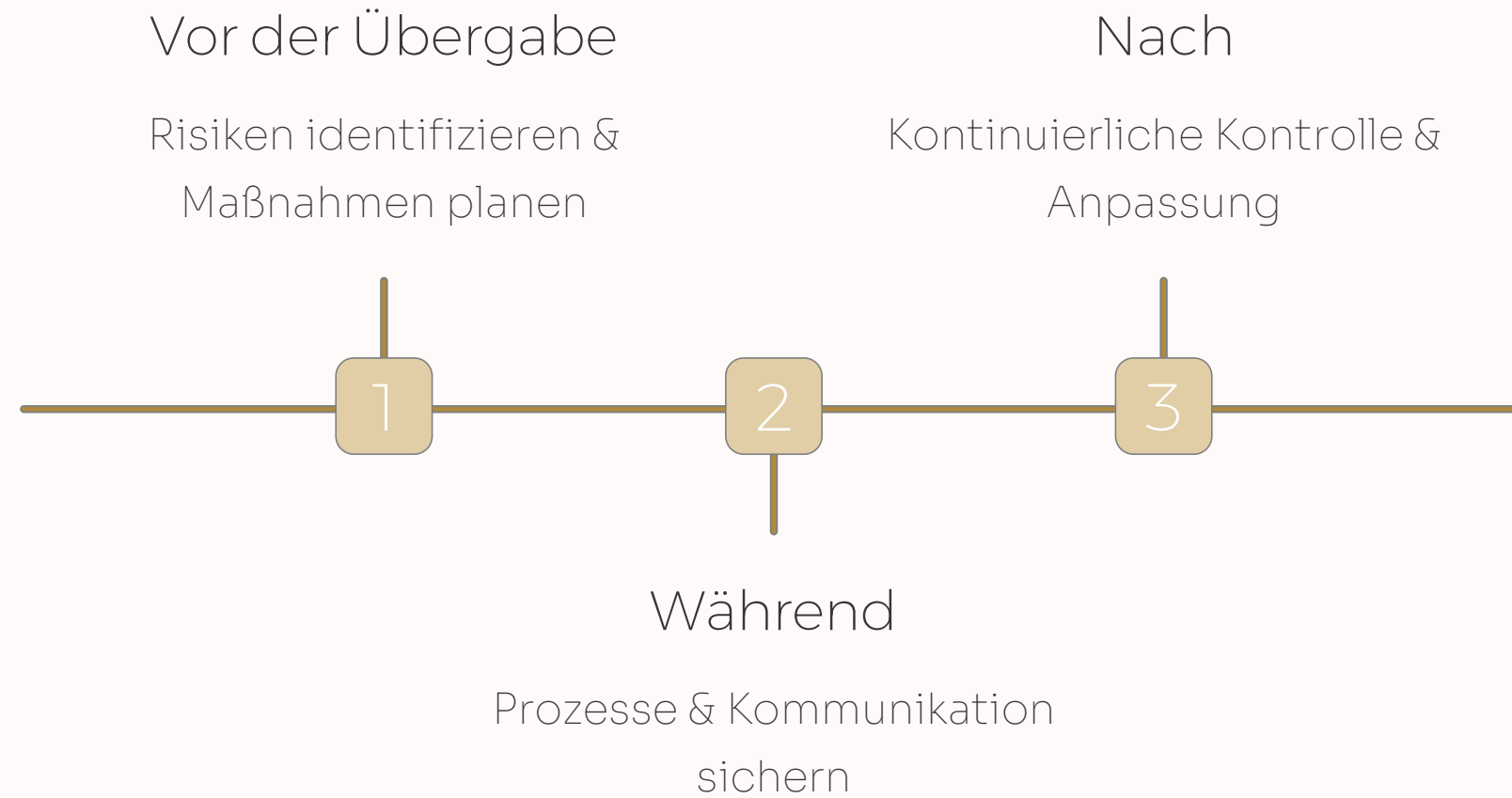


Anpassung des
Geschäftsmodells



Absicherung

Risikomanagement



Richtig kommunizieren

Kommunikationsstrategien

Mitarbeitende

Einbindung & Transparenz

Kunden

Kontinuität sicherstellen

Partner & Lieferanten

Vertrauensaufbau

Banken / Investoren

Finanzielle Sicherheit



Finanzen im Griff

Finanzielle Stabilität



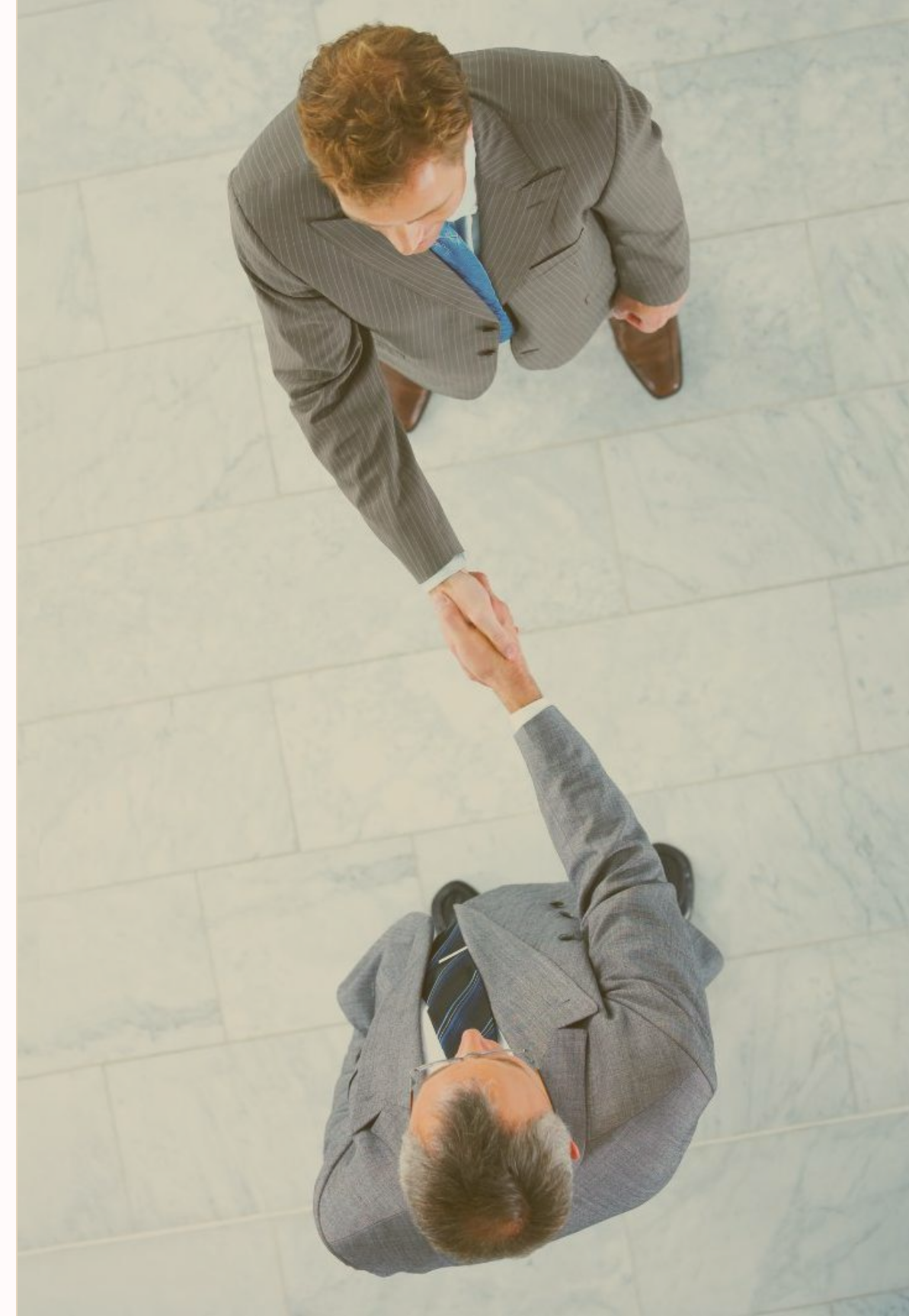
Liquidität sichern



Finanzierung prüfen & anpassen



Notfallfonds aufbauen





Rechtssicherheit

Rechtliche & steuerliche Aspekte



Verträge & Haftung regeln



Steuerliche Optimierung



Rechtsform prüfen & anpassen



Für die Zukunft gerüstet

Zukunftsfähigkeit sichern

- Geschäftsmodell anpassen
- Innovation & Digitalisierung fördern
- Nachhaltigkeit integrieren
- Mitarbeiterentwicklung

Strategischer Fahrplan

Langfristige Nachfolgeplanung

Frühzeitige Zieldefinition

Strategische Analyse

Übergabeplan & Einarbeitung

Kontinuierliche Anpassung





Zusammenfassung

Fazit & Handlungsempfehlungen

Frühzeitige & strategische Planung
entscheidend

Einbindung aller Stakeholder

Risiken & Finanzen managen

Transformation & Innovation fördern

Nachhaltige Nachfolge = Unternehmenssicherung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Haben Sie Fragen zur Unternehmensnachfolge?

E-Mail: info@holger-langer.de

Telefon: +49 (0) 175 4040432

Website: www.holger-langer.de



HOLGER LANGER
IN ZEITEN DER VERÄNDERUNG