

## Nachfolgeprobleme in Familienbetrieben

**Wer führt die Firma weiter, wenn die Chefin oder der Chef in den Ruhestand geht? Diese Frage können viele kleine und mittlere Unternehmen immer schwerer beantworten. Nicht immer kann die Nachfolge in der Familie bleiben.**

Klaus Eberhardt hat ein Unternehmen, das Software für große Kunden wie BMW oder die Deutsche Bahn herstellt. Doch seine Kinder wollten die Firmenleitung in Zukunft nicht übernehmen. An einen **Investor** zu verkaufen, konnte er sich aber auch nicht vorstellen: „Ich hätte mich im Spiegel nicht mehr anschauen können.“ Stattdessen forderte er seine Angestellten auf, eine **Genossenschaft** zu gründen. Den 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört die Firma nun gemeinschaftlich.

Wie Klaus Eberhardt geht es fast 70 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen: Die Nachfolgefrage ist eine Herausforderung. Viele Firmenchefs kommen in ein Alter, in dem sie gern in den Ruhestand gehen würden. Und lange Zeit galt so ein **Erbe** als **Glückstreffer**, ein Familienmitglied hat den Betrieb einfach weitergeführt. Doch mittlerweile scheint es eher eine **Last** zu sein.

Das bestätigt auch Carolin, die eigentlich anders heißt. Sie könnte eine Firma erben, die Elektronik-Bauteile produziert. Die Geschäfte laufen gut. Aber was wird die Zukunft bringen? Carolin ist unsicher: „Unsere Kunden **sind sich** sehr **bewusst**, dass deutsche Technologie nicht mehr einzigartig ist.“ Die Produkte können in China „sehr viel billiger“ hergestellt werden. Doch Zukunftssorgen sind nicht die einzigen Gründe, die gegen eine Nachfolge sprechen können. Ein Bericht der **KfW**-Bank nennt **Bürokratie** und einen „Mangel an Interesse bei jüngeren Familienmitgliedern“ als weitere wichtige Gründe.

Anders kann es aber in der **Belegschaft** der Betriebe aussehen: Benny Hahn wechselte gern in die Führungsrolle der Software-Firma, für die er gearbeitet hat. Aus der Familie hatte niemand Interesse. Hahn **ging nach** einem Modell **vor**, das an der Stanford University entwickelt wurde. Es soll junge Unternehmerinnen und Unternehmer **befähigen**, in die Leitung **bestehender** Firmen einzusteigen. Auch Carolin bestätigt, dass eine bessere **Anleitung** helfen könnte: „Wenn es **sich** weniger **riskant anfühlen** würde, würde ich das Geschäft übernehmen.“

*Autorinnen: Aline Spantig, Arwen Dammann*

## Glossar

**Nachfolge** (f., nur Singular) – die Tatsache, dass jemand ein Amt oder eine Position von jemandem übernimmt

**Ruhestand** (m., nur Singular) – die Zeit, wenn man in Rente ist und nicht mehr arbeitet

**Investor, -en/Investorin, -nen** – jemand, der etwas finanziert, um damit Gewinn zu machen

**Genossenschaft, -en** (f.) – eine Gruppe von Menschen, die gemeinsame wirtschaftliche oder soziale Ziele verfolgen

**Erbe** (n., nur Singular) – hier: etwas, das eine Generation an die nächste weitergibt

**Glückstreffer, -** (m.) – ein sehr glücklicher Zufall

**Last, -en** (f.) – etwas, das man tragen oder machen muss und das man als schwer oder anstrengend empfindet

**sich einer Sache bewusst sein** – etwas wissen

**KfW** – Abkürzung für: Kreditanstalt für Wiederaufbau; größte weltweite nationale Förderbank

**Bürokratie, -n** (f.) – die Tatsache, dass es sehr viele Gesetze und Regeln gibt und dass deshalb die Arbeit z. B. in Ämtern länger dauert

**Belegschaft, -en** (f.) – alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens

**nach etwas vor|gehen** – etwas nach einem Plan oder einer Methode machen

**jemanden befähigen** – jemandem helfen, etwas tun zu können

**bestehend** – so, dass etwas schon existiert

**Anleitung, -en** (f.) – hier: die Tatsache, dass etwas beigebracht oder gezeigt wird

**sich an|fühlen** – so sein, dass etwas für ein bestimmtes Gefühl sorgt

**riskant** – hier: gefährlich; mit Risiken verbunden