

Herzlich willkommen!

Nachfolge? - JETZT anpacken!

Mit der richtigen
Kommunikationsstrategie den
idealen Nachfolger gewinnen.



SELBST STÄNDIG LAUSITZ

Ein Projekt der  Handwerkskammer
Dresden

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Unsere Experten im Gebiet der betriebswirtschaftl. Beratungen



Christiane Gerlach
Betriebswirtschaftliche Beraterin



Alexander Balasch
Betriebswirtschaftlicher Berater
Schwerpunkt Marketing

HANDWERKSKAMMER VOR ORT IN DER LAUSITZ



Büro Weißwasser:

Handwerkskammer Dresden
-Regionalbüro Weißwasser-
Str. der Einheit 2-24 Haus 6
02943 Weißwasser/O.L.



03576 55210 oder 0151 6500407



lausitz@hwk-dresden.de



www.hwk-dresden.de/lausitz

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Was genau bedeutet Nachfolgeplanung?

- Mehr als Finanzen & Recht:
 - Verantwortung, Vertrauen
 - wertvolle Mitarbeitende
 - jahrelange Kundenbeziehungen
 - Wissen und Know-How übertragen
- Frühzeitige Vorbereitung sichert einen reibungslosen Übergang
- Nachfolgeplanung = bewusste und strukturierte Übergabe Ihres Betriebes
- Ziel: Stabilität & Sicherheit für Kunden, Mitarbeiter & Geschäftspartner



Was macht Ihren Betrieb für Nachfolger attraktiv?

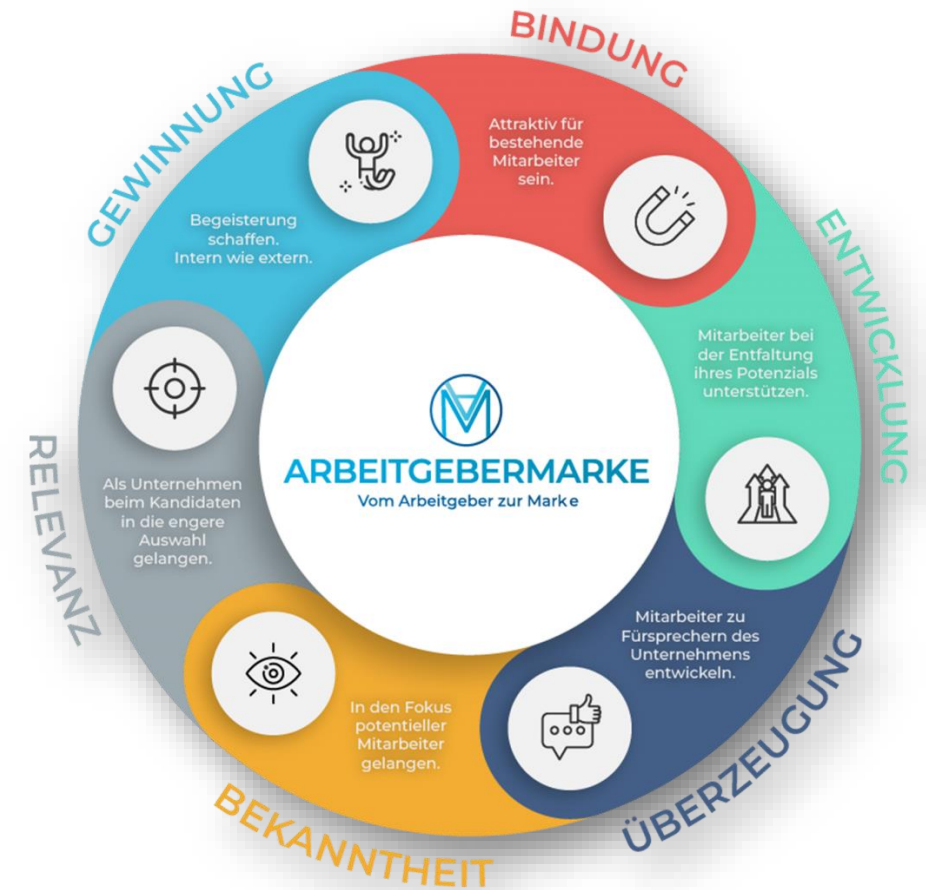
- Ein positiver Außenauftritt, d.h. Betriebsstandort, Internetauftritt, Firmenlogo etc.
– signalisiert Erfolg des Unternehmens, Stabilität, Professionalität und Zukunftsfähigkeit
- Sehr gute Umsatz-/Ertragslage
(Gewinn: GmbH > 25 TEU, Einzelunternehmen > 75 TEUR)
- Qualität, Zuverlässigkeit, Kundenzufriedenheit
- klare Strukturen und geregelte Abläufe im Unternehmen
- zufriedene Mitarbeiter, geringe bis keine Fluktuation
- Regionale Verbundenheit und ein guter Ruf
- Sehr gute Zukunftsperspektiven, aufgrund der Branche
- Entwicklungspotenziale aufgrund der Unternehmensstruktur

→ Betriebe, die aktiv über alle genannten Wege kommunizieren, wecken das Interesse nicht nur bei Kunden, sondern auch bei potenziellen Nachfolgern



Warum hilft eine Arbeitgebermarke (Employer Branding)?

- Arbeitgebermarke = **Wie werde ich als Chef und Betrieb wahrgenommen?**
- Gibt's bei Ihnen ein gutes Miteinander? Werden Mitarbeiter wertgeschätzt? Ist das Klima im Team stabil?
- Nachfolger bevorzugen Unternehmen mit guter Arbeitskultur, Mitarbeiterzufriedenheit und positive Außenwirkung
- Starke Arbeitgebermarke erhöht intern die Motivation und extern den Wert Ihres Betriebs
- **Die Handwerkskammer Dresden bietet kostenfreie und individuelle Beratung**, wie Sie Ihre Arbeitgebermarke optimal stärken können
- Je attraktiver Ihr Betrieb erscheint, desto einfacher gewinnen Sie genau den Nachfolger, der Ihre Werte teilt



Grundlegende Marketing-Maßnahmen



**Webseite =
Ihre digitale
Visitenkarte** – zeigt
Qualität, Werte und
klare Informationen



**Google-Präsenz und
regionale Sichtbarkeit:**
Wer regional sichtbar ist,
zeigt Zukunftsfähigkeit
und Erreichbarkeit



**Authentische Einblicke
geben:** Social Media
(z. B. Instagram oder
Facebook) zeigt Ihre
Persönlichkeit und Kultur



**Regionale Netzwerke aktiv
einbinden:**
Handwerkskammer Dresden,
Kreishandwerkerschaften,
Unternehmer-Stammtische



Klar kommunizieren: Einheitliche Sprache und Botschaft auf allen Kanälen – Website, Social Media und persönliche Gespräche

Zielgruppen klar definieren – wen spreche ich konkret an?

- **Interne Kandidaten (eigene Mitarbeiter und Azubis):**
 - Potenziale früh erkennen und langfristig (über 10 Jahre) fördern – Nachfolger frühzeitig in Prozesse und Kommunikation mit Kunden einbinden, sodass sich für den Kunden durch die Übergabe nicht viel ändert; intern gewöhnen sich Mitarbeiter schon an den neuen Chef
 - Mitarbeitern Perspektiven aufzeigen
- **Menschen aus dem beruflichen Netzwerk:**
 - Lieferanten, Geschäftspartner, befreundete Unternehmer gezielt und diskret ansprechen
 - Persönliche Gespräche nutzen, um Vertrauen zu stärken und Interesse abzuklären



Zielgruppen klar definieren – wen spreche ich konkret an?

- **Regionale Quereinsteiger und Fachkräfte:**
 - Übernahme als attraktive Karrierechance kommunizieren – Berufsmessen, Kooperationen mit Schulen und regionalen Vereinen nutzen (Bsp. Lautech in Hoyerswerda)
 - Betrieb deutlich als sicheren und attraktiven Arbeitgeber darstellen – über Arbeitgebermarke problemlos möglich
- **Junge Talente aus anderen Branchen:**
 - Begeisterung für Handwerk und Betriebsübernahme wecken
 - Klar kommunizieren, dass Handwerk attraktive Perspektiven bietet (Langfristige Zukunftschancen, KI-sicher)



Ängste erkennen und kommunikativ lösen

- **Unsicherheit bei Mitarbeitern:**
 - Frühzeitig offen informieren, dass Nachfolger gesucht wird und kein Arbeitsplatzverlust droht und Vertrauen durch regelmäßige Updates schaffen (Geheimhaltungsvereinbarung!)
 - Klar kommunizieren: „Nachfolge bedeutet Zukunftssicherheit für uns alle.“
- **Kunden- oder Lieferantenverlust verhindern:**
 - Offene Kommunikation, Stabilität und Kontinuität betonen („Unser Betrieb bleibt zuverlässig und qualitätsorientiert.“ Nachfolger frühzeitig in Geschäfte einbeziehen)
- **Sorgen um sensible Betriebsdaten (finanzielle Details):**
 - Erst nach Vertrauensaufbau offenlegen
 - Transparenz, aber Schritt für Schritt vorgehen (nicht alles auf einmal)



Warum ist die frühzeitige Kommunikation der Nachfolge so wichtig?

- Frühzeitige Kommunikation schafft Vertrauen bei Mitarbeitern und vermeidet Unsicherheit bei Kunden und Lieferanten
- Je früher offen kommuniziert wird, desto normaler und positiver wirkt das Thema und desto mehr Handlungsspielraum entsteht
- Ängste vor Kunden- oder Lieferantenverlust werden reduziert, wenn Übergabepäne offen und transparent gestaltet sind
- Kommunikation schafft Verbindlichkeit: Mitarbeiter und Nachfolger wissen, woran sie sind
- Durch Offenheit ziehen Sie gezielt potenzielle Nachfolger an, die wirklich zu Ihrem Betrieb passen (Beispiel: Freitagsbäcker)
- Verhindert Gerüchte und Unsicherheit im Betrieb



Die Grundprinzipien erfolgreicher Kommunikation

- **Kontinuierliche und regelmäßige Kommunikation:**
 - Einmalige Aussagen reichen nicht aus, regelmäßige Updates schaffen Sicherheit und Vertrauen
- **Positive und klare Formulierungen:**
 - Sprache gezielt positiv einsetzen („Wir sichern die Zukunft des Betriebs“ statt „Chef geht bald in Rente“)
- **Zuerst intern, dann extern kommunizieren:**
 - Zunächst vertrauliche Gespräche im kleinen Kreis, später öffentlich informieren
 - Mitarbeiter zuerst informieren, dann Partner und Kunden
- **Unterstützungsangebote aktiv nutzen:**
 - Regionale Beratungsangebote (z.B. Handwerkskammer Dresden, Projekt SelbstständigLausitz) helfen konkret weiter



Erstellung der Kommunikations-Roadmap

NACHFOLGE? - JETZT ANPACKEN!



Erklärung und Hintergründe zu den Zeiträumen

(1) Motor starten (10-8 Jahre vorher)

Warum so früh?

- Eine erfolgreiche Nachfolge muss gut vorbereitet werden. Frühzeitiger Beginn erhöht Chance auf erfolgreiche Übergabe.
- Kommunizieren und ein frühzeitiges internes Informieren der Mitarbeiter über dauerhaften Fortbestand des Unternehmens sorgt für Sicherheit und vermeidet Gerüchte.
- Potenzielle interne Nachfolger brauchen Zeit, um Kompetenzen aufzubauen und in die Führungsrolle hineinzuwachsen.
- Wenn intern kein Kandidat vorhanden, muss Rekrutierungsprozess ablaufen - über Stellenanzeigen Mitarbeiter für leitende Position im Unternehmen suchen, dies braucht Zeit.

Was genau tun wir in dieser Phase?

- Teilnahme an Workshops / Informationsveranstaltungen
- Mit Berufskollegen sprechen, die übernommen haben oder bereits übergeben.



Erklärung und Hintergründe zu den Zeiträumen

(2) Losfahren (9-7 Jahre vorher)

Was genau tun wir in dieser Phase?

- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens vom äußeren Erscheinungsbild
- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens betriebswirtschaftlich
- Qualitätssicherung und Prozessoptimierung im Betrieb
- Zukunftsfähigkeit herstellen – Internetauftritt, Digitalisierung, Nachhaltigkeit
- Employer Branding
- Beratung der HWK Dresden nutzen



Erklärung und Hintergründe zu den Zeiträumen

(3) Mitfahrer gewinnen (7-5 Jahre vorher)

Was genau tun wir in dieser Phase?

- Erste interne Gespräche in vertraulicher Atmosphäre mit geeigneten Mitarbeitern führen („Wo siehst du dich in einigen Jahren bei uns?“, „Könntest du dir vorstellen, mehr Verantwortung zu übernehmen?“)
- Potenziale der Mitarbeiter identifizieren und gezielt fördern (z. B. Weiterbildungen, Führungstrainings)
- Beratung der HWK Dresden in Anspruch nehmen, z.B. Personal-/Marketingberatung, betriebswirtschaftliche (Nachfolge-) Beratung – Unternehmenswertermittlung (mind. 2 Jahre vor Übergabetermin); Finanzierung; Existenzgründungsberatung
- Stellenanzeigen aufgeben, falls intern kein Nachfolger vorhanden
- Unternehmensbörsen (nnext-change.org) nach Kaufgesuchen durchsuchen
- Kontakte im Netzwerk prüfen (Lieferanten, befreundete Unternehmer) und erste, vertrauliche Gespräche führen
- Netzwerkveranstaltungen nutzen



Erklärung und Hintergründe zu den Zeiträumen

(4) gemeinsame Reise (7-3 Jahre vorher)

Was genau tun wir in dieser Phase?

- Mitarbeiter, der übernehmen soll, auswählen / einstellen
 - Andere Mitarbeiter stetig informieren und mitnehmen/mitentscheiden lassen – auch bei Neueinstellung (Probearbeit)
- Vorteil: sowohl Inhaber und Mitarbeiter als auch potenzieller Nachfolger haben eine Testphase
- Umstrukturierung, falls notwendig
 - Ideen des Nachfolgers bereits umsetzen
 - Übergabezeitplan festlegen
 - Beratung der HWK Dresden nutzen



Erklärung und Hintergründe zu den Zeiträumen

(5) Das Ziel ist in Sicht (5-1 Jahre vorher)

Was genau tun wir in dieser Phase?



Jahre vorher	Nachfolge intern	Nachfolge extern
3-2	Beratung durch HWK Dresden – Unternehmensbewertung erstellen	
2-1		Nachfolgesuche über nexit-change.org oder andere Unternehmen ansprechen, ob Geschäftserweiterung denkbar
2-1	Due Dilligence	
1	Vorvertrag / Kaufvertrag / Übergabevertrag und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten informieren	
0	Übergabe	

Erklärung und Hintergründe zu den Zeiträumen

(6) Steuerrad übergeben / Loslassen

Was genau tun wir in dieser Phase?

- Beratend zur Verfügung stehen
- Abschluss der erfolgreichen Übergabe
- Rückzug des Altunternehmers



Veranstaltungsempfehlungen

Löbau

21.05.2025 – Lausitz Café in Löbau

Bischofswerda

08.06.2025 – Eröffnung Fotoausstellung

„Die Kunst des Handwerks“

19.06.2025 – Nachfolge Wertekommunikation

Bärwalder See – Klitten

26.06.2025 – Lausitz Café auf der MS Seelust

Zittau

07.+08.11.2025 – Planspiel Unternehmensführung

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

**SELBST
STÄNDIG**
LAUSITZ



Handwerkskammer
Dresden



Ihr Lebenswerk in guten Händen – jetzt den passenden Nachfolger finden!

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Bild: Seventyfour/stock.adobe.com

Wir unterstützen Sie vor Ort
in der Lausitz!

 Tel. 03576 55210

**SELBST
STÄNDIG
LAUSITZ**

