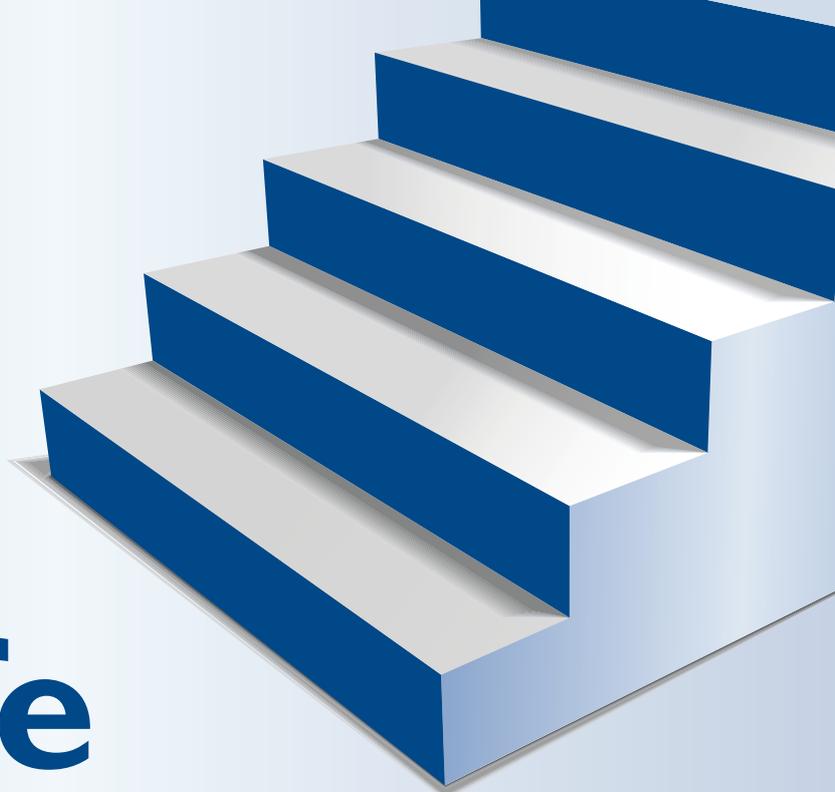


Stufe für Stufe

zur großen Verantwortung



Unternehmensnachfolge

Derzeit suchen in Deutschland so viele Unternehmen wie nie zuvor eine Nachfolge. Allein in der Region Bonn/Rhein-Sieg stehen 12.000 Firmen in den nächsten fünf Jahren zur Nachfolge an. Dabei ist die möglichst nahtlose Übergabe anspruchsvoll und erfordert viel Vorbereitung, wie zwei erfolgreiche Beispiele zeigen. Die IHK Bonn/Rhein-Sieg begleitet Übergeber und Übernehmer mit zahlreichen Informations- und Unterstützungsleistungen.

Wenige Schritte reichen, um bei der KESSLER & COMP GMBH & CO KG, besser bekannt als KESSKO, aus der Jetztzeit in die Vergangenheit einzutauschen. Ulrike Kessler geht mit festen Schritten voran. Nach oben, durch eine Tür, scharf links, dann rechts, eine Stufe – und wir stehen in einem Raum, in dem die Zeit irgendwann in den 50er-Jahren stehen geblieben ist. Ohne es recht zu merken, wechselten wir vom modernen Verwaltungsbau an der Königswinterer Straße in ein altes Firmengebäude dahinter. In diesem Raum trommelte schon Gustav Kessler junior, Sohn des Firmengründers, seine engeren Mitarbeiter zu Besprechungen zusammen. Später taten es ihm seine Söhne Wolfgang und Helmut Kessler nach.

Keine Frage: Bei KESSKO wird das Thema Nachfolge auch räumlich spürbar. Denn nun empfängt Ulrike Kessler im historischen Besprechungszimmer

zum Gespräch. Sie ist Vorsitzende des Unternehmensbeirates und vertritt die Familie damit in vierter Generation im Führungskreis des Familienunternehmens. Wichtiger noch: Sie ist die erste Frau in einer führenden Position bei KESSKO und leistet damit zumindest intern Pionierarbeit.

Das Unternehmen wirbt mit „Kompetenz in süßen Spezialitäten“. Gemeint sind rund 800 Produkte – von Back- und Süßwaren über Backmischungen bis zu Dessertzubereitungen, die vor allem an das backende Handwerk, die Süß- und Backwarenindustrie sowie die Gastronomie geliefert werden. 160 Beschäftigte zählt KESSKO am Standort in Beuel.

Ulrike Kessler kennt das Unternehmen in- und auswendig. Schon als Schülerin jobbte sie dort in den Ferien, außerdem war die Firma natürlich regelmäßig Familiengespräch. „Ich habe schon früh eine tiefe Verbundenheit empfunden, bin stolz durch die



Ulrike Kessler ist die erste Frau in einer führenden Position bei **KESKO** und leistet damit zumindest intern Pionierarbeit.



KESKO

KESLER & COMP GMBH & CO KG
www.kessko.de

Gänge gelaufen und habe gedacht: Das muss unbedingt erhalten werden!", erinnert sie sich.

Die erste Frau im Beirat des Unternehmens – und dann gleich als Vorsitzende ...

Dass sie diejenige sein würde, die das Familienunternehmen erhält, war nicht unbedingt vorgezeichnet. „Es ging bei KESKO eher traditionell, männerdominiert zu“, erzählt Ulrike Kessler. Immerhin: Als ihr Vater Wolfgang 2014 starb und ihr Onkel Helmut die Geschäfte zunächst allein weiterführte, fragte er sie, ob sie im Unternehmensbeirat die Zukunft des Familienunternehmens mitgestalten wolle. Die Geschäftsführung hingegen wurde in die Hände einer internen und einer externen Führungskraft gelegt. Es war dann Ulrike Kessler selbst, die das Angebot annahm – aber in einem wichtigen Detail abwandelte: Sie übernahm kurze Zeit später den Vorsitz des 3-köpfigen Beirats.

In dieser Rolle repräsentiert sie das Unternehmen nach außen und ist zugleich das Bindeglied zwischen den Gesellschaftern – ihr Onkel, dessen zwei Töchter

sowie sie selbst und ihre beiden Schwestern – und der Geschäftsführung. Zudem versteht sich die 47-Jährige als Mittlerin zwischen der Vorgängergeneration ihres Onkels und den jüngeren Beschäftigten.

„Viele Frauen scheuen das unternehmerische Risiko.“

Ulrike Kessler gehört einer Minderheit an: Frauen, die sich für den Weg der Unternehmensnachfolge entscheiden. Regina Rosenstock, Gesamtbereichsleiterin Unternehmensförderung der IHK Bonn/Rhein-Sieg, stellt immer wieder fest, dass deutlich weniger Frauen als Männer eine Unternehmensgründung anstreben – und wenn, dann eher im Nebenerwerb. „Viele Frauen scheuen das unternehmerische Risiko einer Vollerwerbsgründung oder der Übernahme eines bestehenden Betriebs“, beobachtet die IHK-Nachfolgeexpertin.

„Frauen spielen als Unternehmensnachfolgerinnen, sei es im Rahmen einer familieninternen Nachfolge

oder beim Unternehmensverkauf, bis heute eine untergeordnete Rolle, und dies, obwohl Frauen bekanntermaßen beruflich sehr gut qualifiziert sind“, heißt es in einem Faktenblatt zur „Unternehmensnachfolge durch Frauen in Deutschland“, herausgegeben von der bundesweiten gründerinnenagentur (bga).

Dabei wäre es extrem wichtig, wenn nicht nur mehr Frauen, sondern überhaupt mehr Personen sich für eine Unternehmensübernahme interessieren würden. Denn: „Die Unternehmensnachfolge wird für viele Betriebsinhaber zur sprichwörtlichen Suche nach der Nadel im Heuhaufen“, sagte der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), Eric Schweitzer, im Dezember 2017 in Berlin aus Anlass der Vorstellung des jüngsten DIHK-Reports zur Unternehmensnachfolge.

Allein in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis stehen in den nächsten fünf Jahren rund 12.000 Firmen zur Übernahme an. Allerdings gibt es hier – anders als es der DIHK-Report für Deutschland ausweist – nach Angaben von Regina Rosenstock ein ausreichend großes Reservoir gut ausgebildeter potenzieller Nachfolger.

NürnbergMesse. Turning ideas into value.

BESONDERE MOMENTE VERWANDELN ERLEBNISSE IN NACHHALTIGEN ERFOLG

Wir kreieren Messekonzepte, die bis ins Detail begeistern. Und das können Sie spüren. Erfahren Sie mehr:
nuernbergmesse.de/fairmag



Norbert und Andreas Schlimgen haben sich für einen behutsamen Übergang in der Nachfolge entschieden.

Dennoch ist es nicht selbstverständlich, dass die passenden Partner zueinander finden. Denn eine erfolgreiche Nachfolge gehört zu den Königsdisziplinen im Lebenszyklus eines Unternehmens, sie ist ein äußerst anspruchsvoller und mitunter langwieriger Prozess. Deshalb ist es so wichtig, dass Nachfolger mit Bedacht ausgewählt werden und Erfahrung mitbringen, die zum Unternehmen passt.

Dennoch ist Nachfolge kein Hexenwerk, zumal insbesondere die IHKs in Deutschland – in der hiesigen Region also die IHK Bonn/Rhein-Sieg – intensive Beratungs- und Unterstützungsleistungen anbieten – für interessierte Nachfolger ebenso wie Alt-Unternehmerinnen und -Unternehmer.

„Er wollte nie als 80-Jähriger an einen Mittfünfziger übergeben.“

Die haben zum Beispiel Andreas und Norbert Schlimgen in Anspruch genommen. Die Beratung brach-

te wichtige Impulse, um schließlich ein „großes Nachfolgepaket“ schnüren zu können, wie Andreas Schlimgen berichtet.

Nach einem BWL-Studium in Köln stieg der heute 35-Jährige bereits 2006 in das väterliche Unternehmen – ein Logistikdienstleister mit derzeit rund 120 Beschäftigten – in Troisdorf ein. Acht Jahre später machte ihn sein Vater zum Mitgeschäftsführer. „Seitdem war zwischen uns klar, dass ich einmal seine Nachfolge antreten würde“, erzählt Schlimgen junior, „doch die konkreten Regelungen schoben wir immer wieder vor uns her, dauernd kam der schiere Geschäftsalltag dazwischen.“

Sein Vater wollte das Unternehmen aber nie „als 80-Jähriger an einen Mittfünfziger übergeben“, wie Andreas Schlimgen erzählt. Deshalb der Schritt zur IHK-Beratung.

2017 zog das Unternehmen innerhalb Troisdorfs in das Gewerbegebiet Camp Spich um, übernahm dort eine neue Lagerhalle und vergrößerte sich. „Dies nutzten wir, um wichtige strategische Ände-



SCHLIMGEN

LOGISTICS SOLUTIONS GMBH
schlimgen.com

rungen umzusetzen und auch die Nachfolge konkret einzuleiten“, berichtet der Jungunternehmer. Die drei Firmen der Schlimgen-Gruppe erhielten einheitliche Namen und Logos, fortan sollte es nur eine einzige Marke nach außen geben. Seitdem führt Vater Norbert die Geschäfte der Norbert Schlimgen GmbH, die als rein interner Dienstleister die Werkstatt und den

Fuhrpark der Spedition betreibt sowie für Verwaltung und Buchhaltung verantwortlich ist. Andreas Schlimgen ist Geschäftsführer der Schlimgen Logistics Solutions GmbH und damit für das gesamte operative Geschäft zuständig.

Zugleich setzte Norbert Schlimgen ein Testament auf und vereinbarte mit seinem Sohn einen unterneh-



Informationen

Die 16 Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen (IHK NRW), darunter die IHK Bonn/Rhein-Sieg, haben vergangenes Jahr ein **Praxishandbuch für Inhaber und Nachfolger** veröffentlicht. Es bietet Inhaberinnen und Inhabern von Unternehmen sowie möglichen Nachfolgekandidaten einen schnellen Überblick zu allen relevanten Aspekten der Unternehmensnachfolge. Die Broschüre erklärt Schritt für Schritt den Stabwechsel, informiert über Chancen und Risiken, Übergabeformen und die Ermittlung des Unternehmenswertes, klärt Finanzierungsfragen und stellt Fördermöglichkeiten sowie das umfassende Serviceangebot der örtlichen IHK vor. Das Praxishandbuch gibt es kostenlos bei Ihrer IHK Bonn/Rhein-Sieg (s. „Kontakt“).

Mit der bundesweiten **Nachfolge-Börse nexxt-change** – <https://www.nexxt-change.org> –, dem regionalen **IHK-Nachfolgepool** – www.ihk-bonn.de | Webcode 2096 – und dem **Netzwerk Unternehmensnachfolge** – www.ihk-bonn.de | Webcode 2095 –, dem auch die IHK Bonn/Rhein-Sieg angehört, gibt es mehrere wichtige Instrumente, um Unternehmen und passende Nachfolger zusammenzuführen.



merischen Notfallplan für den Fall, dass er wegen schwerer Krankheit oder Tod plötzlich ausfiele. „Dieses erste Maßnahmenpaket war aber noch nicht rund, weil zu diesem Zeitpunkt die Erbschaftssteuerreform noch nicht abgeschlossen war“, sagt Andreas Schlimgen. Das ist inzwischen anders, deshalb nehmen die beiden im Laufe dieses Jahres das zweite Maßnahmenbündel in Angriff. Dabei geht es unter anderem um die sukzessive Übertragung der Gesellschafteranteile vom Vater auf den Sohn.

Das alles klingt komplex und ist es auch, nicht nur bei Schlimgen. Dabei kommt in allen Fällen noch die menschliche Seite der Unternehmensübergabe

hinzu. „Eine nicht zu unterschätzende Herausforderung“, betont IHK-Expertin Rosenstock.

Die einen entscheiden sich für einen klaren Schnitt, die anderen präferieren einen behutsamen Übergang. „Dazu zählen wir“, sagt Andreas Schlimgen. „Es ist gut, dass mein Vater noch aktiv in unserer Unternehmensgruppe ist, ich brauche nach wie vor seine Unterstützung!“ Das Geschäft sei anspruchsvoller geworden, der Wettbewerb nehme ebenso zu wie administrative und regulatorische Anforderungen. „Wir beide verstehen uns als Team, wir sind sozusagen ‚Sparringspartner‘ auf Augenhöhe.“

Lothar Schmitz, freier Journalist, Bonn

Veranstaltungen zur Unternehmensnachfolge

Unternehmensnachfolge ist weiblich – 10. Nationaler Aktionstag

Aktuelle Studien zeigen, dass der Anteil der weiblichen Unternehmensnachfolgen in den letzten Jahren auf mehr als 20 Prozent angestiegen ist. In Familienunternehmen ist bereits ein Drittel der anstehenden Nachfolgen durch die Töchter vorgesehen.

Aber was macht die weibliche Nachfolge so besonders oder auch nicht? Warum ist die Anzahl der Frauen, die einen Betrieb suchen oder übernehmen möchten, immer noch deutlich geringer als bei ihren männlichen Kollegen?

Die IHK Bonn/Rhein-Sieg und die IHK zu Köln nehmen gemeinsam am nationalen Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“ teil. In Form von Fachvorträgen und Diskussionsrunden können sich sowohl abgebende Unternehmer/innen als auch potentielle Nachfolger/innen zu diesem Thema informieren.

21.06.2018, 16:30 Uhr – 20:00 Uhr,

Ort: podium49, Schloßstrasse 49, 53115 Bonn

<http://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/NationalerAktionstag/nationaleraktionstag.html>



Ansprechpartnerin:

Regina Rosenstock

Gesamtbereichsleiterin

Unternehmensförderung

Telefon 0228 2284-181

E-Mail: rosenstock@bonn.ihk.de

Weitere Informationen:

www.ihk-bonn.de, Webcode 149

Auch die IHK Bonn/Rhein-Sieg plant eine Veranstaltung im Rahmen des Nationalen Aktionstages:

Nachfolge-Speed-Dating

2. Juli 2018, IHK Bonn/Rhein-Sieg

Informationen und Anmeldung:

www.ihk-bonn.de | Webcode 149