



Institut für Wirtschaftsberatung
Niggemann & Partner GmbH

Leitlinien
zur
Vermögens- und Unternehmensnachfolge



Handlungsfeld 1: Unternehmensführung sichern

Handlungsfähigkeit gewährleisten

Ein Nachfolgekonzept regelt Vertretungen und Vollmachten eindeutig. Ein klarer Notfallplan stellt sicher, dass das Unternehmen auch in Ausnahmesituationen jederzeit entscheidungs- und handlungsfähig bleibt.

Übergabe strukturiert vorbereiten

Die Nachfolge ist ein Prozess – kein einzelnes Ereignis. Verantwortlichkeiten sollten frühzeitig geklärt und die zweite Führungsebene systematisch eingebunden werden. Organisatorische Anpassungen sollten möglichst vor dem Generationenwechsel umgesetzt werden.

Zukunftsfähigkeit prüfen

Vor einer familieninternen Übergabe ist zu prüfen, ob geeignete Nachfolger bereitstehen und ob das Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig aufgestellt ist. Investitions- oder Restrukturierungsbedarf sollten vor der Übergabe adressiert werden.

Handlungsfeld 2: Senior-Generation absichern

Finanzielle Unabhängigkeit sichern

Die Altersversorgung der Senior-Generation muss wirtschaftlich tragfähig und unternehmensverträglich gestaltet werden. Möglich sind z. B. Vermögensaufbau durch Ausschüttungen, Beteiligung am Unternehmenswert, Nießbrauchmodelle, Rentenlösungen oder ein (Teil-)Verkauf.

Rolle nach der Übergabe klären

Klare Regelungen zu Einflussnahme, Informations- und Mitwirkungsrechten vermeiden spätere Konflikte. Die künftige Position der Senior-Generation sollte eindeutig abgegrenzt sein.

Faire Vermögensverteilung sicherstellen

Eine ausgewogene und rechtssichere Vermögensverteilung verhindert spätere Auseinandersetzungen. Geeignete Instrumente können testamentarische Regelungen, Teilungsanordnungen oder – wenn sinnvoll – auch ein Unternehmensverkauf sein.



Handlungsfeld 3: Familienfrieden sichern

Klare Spielregeln definieren

Unternehmensnachfolge ist immer auch ein emotionaler Prozess innerhalb der Familie. Eine Familienverfassung kann gemeinsame Werte, Zuständigkeiten und Entscheidungswege festlegen.

Entscheidungsstrukturen stärken

Ein Familien- oder Nachfolgebeirat kann die Führung unterstützen und bei Konflikten moderierend wirken. Er schafft einen Rahmen für den Dialog und die Entscheidungsfindung zwischen Familie, Gesellschaftern und Unternehmensführung.

Verträge aufeinander abstimmen

Testamente, Eheverträge und Gesellschaftsverträge müssen aufeinander abgestimmt sein, damit das Unternehmen im Krisenfall handlungsfähig bleibt.

Handlungsfeld 4: Recht und Steuern vorausschauend gestalten

Testamentsvollstreckung gezielt einsetzen

Bei komplexen Vermögensstrukturen, minderjährigen oder schutzbedürftigen Erben sowie bei schwankenden Unternehmenswerten kann eine Testamentsvollstreckung helfen, den Willen des Erblassers umzusetzen.

Liquiditätsrisiken frühzeitig erkennen

Pflichtteilsansprüche, Zugewinnausgleich oder Erbschaftsteuer können erhebliche Liquidität kosten. Die Auswirkungen auf Eigenkapital, Finanzierungsspielräume und Investitionsfähigkeit sind frühzeitig zu analysieren. Gestaltungsoptionen zur Reduzierung oder zeitlichen Streckung derartiger Liquiditätsbelastungen sollten Teil der Nachfolgeplanung sein.

Ersatz- und Vorsorgeregelungen verankern

Nachfolgekonzepte müssen auch unerwartete Entwicklungen berücksichtigen. Dazu gehören Regelungen für den Fall, dass vorgesehene Erben oder Testamentsvollstrecker vorversterben, geschäftsunfähig werden oder ihre Rolle nicht übernehmen können. Klare Ersatzmechanismen und abgestimmte Vertragsklauseln sichern die Stabilität des Unternehmens auch in solchen Situationen.



Institut für Wirtschaftsberatung
Niggemann & Partner GmbH

Lindenstraße 16 • 58540 Meinerzhagen

Tel.: +49 2354 9237-0 • Fax: +49 2354 9237-30

info@ifwniggemann.de • www.ifwniggemann.de

Standorte in Deutschland:

Berlin, Düsseldorf, München

Niederlassung Schweiz:

Institut für Wirtschaftsberatung
Niggemann, Fischer & Partner GmbH