

Angelica Egerth  
Am Waldwinkel 18 • 51069 Köln  
Nassauische Straße 47 • D-10717 Berlin  
[mail@egerth.de](mailto:mail@egerth.de) • Tel: 030 – 881 75 77 • [www.egerth.de](http://www.egerth.de)

**Ansprechpartner für die Medien:**  
Christa Jäger-Schrödl • futureCONCEPTS  
[info@futureCONCEPTS.de](mailto:info@futureCONCEPTS.de) • Mobil (0171) 501 84 38

Medien: alle  
Ressort: Wirtschaft / Unternehmen  
Datum: 11.03.2019  
Zeichen (inkl. Leerzeichen): 8.649

## PRESSEINFORMATION

1 **Interview:**

2 **Unternehmensnachfolge – ein**  
3 **Thema mit vielen Hürden?**

4 **Es ist eine Kunst, die Fäden aus der Hand zu geben –**  
5 **sie zu übernehmen, erst recht!**

6 Durch viel Arbeit und Herzblut hat so manch ein Unternehmer  
7 seine Firma zum millionenschweren Vorzeigeunternehmen mit  
8 hunderten von Mitarbeitern gemacht. Wen wundert es da, dass es  
9 schwerfällt, sich davon zu trennen und die Verantwortung in  
10 jüngere Hände zu legen. Ist dann niemand in Sicht, wird es  
11 schwierig. Auf der anderen Seite fällt es natürlich auch dem  
12 Nachwuchs schwer, in die Fußstapfen des Vorgängers zu treten  
13 und die Suche nach dem richtigen Nachfolger geht weiter.

14 Wer nun annimmt, dass sich der Chef frühzeitig Gedanken um  
15 einen kompetenten Nachfolger macht, der irrt häufig. Das Institut  
16 für Mittelstandsforschung IfM in Bonn schätzt, dass für den  
17 Zeitraum 2018 bis 2022 etwa 150.000 Unternehmen mit rund 2,4  
18 Millionen Beschäftigten zur Übergabe anstehen. Die Hälfte der  
19 Eigentümer entscheidet die Unternehmensnachfolge  
20 familienintern, achtzehn Prozent finden einen Nachfolger unter  
21 den Mitarbeitern und ein knappes Drittel muss eine  
22 unternehmensexterne Lösung suchen. Leider stellt ein Drittel der  
23 Chefs die Nachfolgefrage erst sehr spät.

24 Hier setzt die erfahrene Managementtrainerin Angelica Egerth an.  
25 Neben all den wirtschaftlichen Kriterien der  
26 Unternehmensübergabe, widmet sie sich gerade in  
27 familiengeführten Unternehmen auch den emotionalen Aspekten.  
28

29 Von der Designerin zum Managementcoach und Berater für den  
30 Generationenwechsel in Unternehmen. Wie konnten Sie diesen  
31 Bogen schlagen?

32 **Angelica Egerth:** Ich begleite die Menschen in entscheidenden  
33 Lebensphasen ein Stück weit und baue Brücken für machbare  
34 Lösungen. Mein unternehmerisches Denken, die Kreativität in  
35 Verbindung mit enormem Wissensdrang und meine Liebe zu den  
36 Menschen hat mich bereits vor Jahrzehnten zur Beratung von  
37 Unternehmen und Unternehmern gebracht.  
38

39 Was bewirkt Ihre Beratung zum Generationswechsel?

40 **Angelica Egerth:** Die „Jungen“, also die potentiellen Nachfolger,  
41 unterstütze ich nicht nur bei der Entscheidung pro oder contra  
42 Nachfolge, ich zeige Ihnen auch sehr genau, was sie mitbringen  
43 sollten und wie die Unternehmensführung unter ihrer Leitung  
44 aussehen kann. Die heutige Inhaber-Generation dagegen braucht  
45 meine Unterstützung, um loszulassen, um zu vertrauen und voller  
46 Zuversicht neben der Unternehmensverantwortung einen  
47 attraktiven neuen Weg zu finden. Wichtig sind mir zudem die  
48 Mitarbeiter. Ein gutes Gefühl der Firmenzugehörigkeit sollte  
49 gerade auch wegen einer anstehenden Übergabe bestehen.  
50

51 Warum fällt es vielen Unternehmer so schwer sich rechtzeitig um  
52 eine Nachfolgelösung zu kümmern?

53 **Angelica Egerth:** Oft ist das Unternehmen gleichzeitig auch  
54 Lebensinhalt des Chefs oder einer ganzen Familie. Da fehlt dann  
55 schon häufig der Wunsch nach dem wohlverdienten Ruhestand.  
56 Besteht der Freundeskreis dann überwiegend noch aus  
57 Geschäftsfreunden, wird der Gedanke an ein Loslassen noch  
58 schwerer und es besteht tatsächlich die Gefahr, nach der  
59 Übergabe in ein emotionales Loch zu fallen. Wer dies befürchtet,  
60 vermeidet es natürlich, sich mit dem Generationenwechsel zu  
61 befassen. Daher ist es so wichtig rechtzeitig zu planen, wie das  
62 Leben des Unternehmers nach der Übergabe aussehen kann, was  
63 man voller Freude erleben möchte und was seinem Leben einen  
64 neuen und besonderen Sinn geben kann.  
65

66 Wie ist das auf der Nachfolgerseite. Wird das Thema hier  
67 aufgegriffen oder ist es eher eine Art Tabu in den Familien?

68 **Angelica Egerth:** Es ist oftmals nicht nur ein Tabu für die Kinder, es  
69 bestehen regelrecht Ängste vor Konflikten. Man möchte die Eltern  
70 nicht vor den Kopf stoßen und aufs Altenteil schicken - gar die  
71 gute Beziehung zum Elternhaus riskieren. Meist geht es ja auch  
72 um große Vermögenswerte und da sollten schon die Eltern das  
73 Thema ansprechen, so die Auffassung der nachwachsenden  
74 Generation.

75

76 Wenn nun aber eine schwere Krankheit oder ein Todesfall zur  
77 Nachfolgeregelung zwingen, wie kann dann die Lösung aussehen?

78 **Angelica Egerth:** Nach dem plötzlichen Ausfall des  
79 Unternehmenschefs, muss die Familie oft ganz schnell  
80 entscheiden, ob einer oder mehrere Angehörige die Leitung  
81 übernehmen können. Wenn dies nicht gegeben ist, besteht hier  
82 die Möglichkeit, einen Interims-Manager einzusetzen in der  
83 Geschäftsführung. Möglicherweise findet sich dann im Laufe der  
84 Zeit ein geeigneter Nachfolger. Natürlich besteht die Gefahr, dass  
85 ein Unternehmen verkauft oder gänzlich geschlossen werden  
86 muss. Ich rate allen Unternehmern in meinen Beratungen, den  
87 Worst-Case-Fall gedanklich gut durchzuspielen und vorzuzorgen.

88

89 Wie sollte die Vorsorge für den Ernstfall aussehen?

90 **Angelica Egerth:** Wenn Vollmachten, Zugangsdaten und sonstige  
91 wichtige Informationen keinem Vertrauten zur Verfügung stehen,  
92 kann das ein Unternehmen schnell an den Abgrund bringen. Um  
93 das zu vermeiden, empfehle ich einen „Notfallkoffer“ sicher zu  
94 deponieren. Sowohl Familienangehörige, enge Vertraute im  
95 Unternehmen oder auch ein guter Freund sollten wissen, was sich  
96 in und vor allem wo sich dieser Koffer befindet. Neben einer  
97 strukturierten Aufstellung sollten alle erforderlichen Verträge und  
98 Willenserklärungen enthalten sein. Je klarer die Vorstellung eines  
99 Unternehmers über die Nachfolge im Fall des Falles ist umso  
100 besser. Alle wichtigen Ansprechpartner wie beispielsweise die  
101 Hausbank, Steuerkanzlei, Wirtschaftsprüfer, die Anwälte, sowie  
102 Lieferanten und Zulieferer müssen aufgeführt sein, damit eine  
103 Not-Übergabe möglich ist.

104 Es ist nicht angenehm, Entscheidungen für den Fall des Falles zu  
105 treffen - doch diese Überlegungen enthalten oftmals bereits  
106 wertvolle Lösungen für eine Nachfolge. Als Firmeninhaber sollten  
107 Sie ein oder zwei vertraute Personen für diese Ausnahmesituation

108 oder eine längere, vorübergehende Abwesenheit vorbereiten. Das  
109 gibt allen Beteiligten ein Gefühl der Sicherheit.

110

111 Wie gehen Sie als Nachfolgeberaterin vor, um geeignete  
112 Kandidaten für die zukünftige Firmenleitung zu finden?

113 **Angelica Egerth:** Meist sind die Unternehmen, zu denen ich  
114 gebeten werde, steuerlich in gut betreuter Hand. Bilanzen und  
115 Unternehmenswert sind oft bekannt. Ob ein Unternehmen bereits  
116 übergabefähig ist, ist relativ schnell geklärt. Dann erst geht es "in  
117 medias res".

118 Dieser Prozess gilt grundsätzlich auch für die Übergabe an eigene  
119 Kinder oder Verwandte. Ob ein Unternehmen tatsächlich zum  
120 Verkauf steht oder sich Familienmitglieder für die Nachfolge  
121 interessieren, stellt sich während eines Orientierungstages heraus.  
122 Ich stehe grundsätzlich dafür ein, wenn irgend möglich eine  
123 familieninterne Lösung zu finden. Vorweg führe ich mit allen  
124 Personen ein Vier-Augen-Gespräch, so dass alle Beteiligten gut  
125 vorbereitet in diesen Tag gehen.

126 • Es wird ein gemeinsames Konzept zur Vorgehensweise  
127 erstellt. Darüber hinaus prüfen und unterstützen meine  
128 Fach-Experten im Hintergrund die Bereiche:  
129 Gesellschaftsrecht und juristische Fragen,  
130 betriebswirtschaftliche Überlegungen, Nachfolgersuche  
131 oder Suche nach Führungskräften beziehungsweise  
132 Geschäftsführern außerhalb der Familie, bis hin zur  
133 Fördergeldberatung.

134 • Wir halten die Ist-Situation fest und filtern anstehende  
135 Handlungsfelder heraus.

136 • Dann werden auch schon die ersten Schritte und Aktionen  
137 festgelegt.

138 • Ich erarbeite einen vorläufigen Zukunfts-Entwurf und  
139 Handlungsplan. Ideen zur späteren Positionierung werden  
140 ermittelt.

141 • Wir klären mögliche Konflikte und begleiten die Familie  
142 und die Mitarbeiter gleichermaßen.

143 • Mit Blick auf den Kulturwandel unterstütze ich die  
144 Mitarbeiterbindung in Richtung Zukunft mit der  
145 Weiterentwicklung der Corporate Identity im Focus.

- 146
- 147
- Auf Wunsch erstellen wir einen Notfallplan gemeinsam für die Übergabe und die Phase des Loslassens.
- 148
- Für den Nachfolger geht es aber auch um die Entwicklung moderner Leitbilder, mit der Wertearbeit als Basis
- 149
- Wir begleiten die Position der jungen Generation bis der gewünschte „Sicherheitsstatus“ erreicht ist.
- 150
- 151

152 Welchen besonderen Tipp würden Sie einem Firmeninhaber  
153 mitgeben?

154 **Angelica Egerth:** Jeder Unternehmer sollte einen Plan A und B der  
155 Firmenweiterführung bereithalten. Denn sollte der eigene  
156 Nachwuchs für sich selbst eine andere Lebensentscheidung  
157 treffen, braucht es eine Alternative. Ich rate dringend, einen  
158 Zeitbedarf von etwa zwei bis fünf Jahren zu kalkulieren und  
159 bereits im Vorfeld denkbare Situationen zu testen. Es ist hilfreich,  
160 schon heute Projekte oder Aufgaben im Unternehmen temporär  
161 an vertraute Mitarbeiter und fähige Führungskräfte zu übergeben.  
162 Und natürlich gibt es für alle Fragen zum Generationswechsel  
163 auch noch mich, die gerne mit Rat und Tat unterstützt. Lassen Sie  
164 sich begleiten, es lohnt sich!

165 Wir bedanken uns für das informative Gespräch. Weitere  
166 Informationen dazu finden Sie unter: [www.egerth.de](http://www.egerth.de)

\*Der Abdruck ist frei. Wir bitten um ein Belegexemplar.

#### Kurzprofil:

Das Kölner Unternehmerrind Angelica Egerth startete nach dem Studium als Designerin durch und ihr Weg ging steil nach oben. Sie arbeitete als Chef-Designerin namhafter Mode in München, bis sie sich zum eigenen Unternehmen entschließt und die „Angelica Egerth limited“ Designer-Kollektion“ gründet. Sie gewinnt den AVANTGARDE-Preis der IGEDO Mode-Messe Düsseldorf.

Das war der engagierten Unternehmerin nicht genug. Mit ihrem Gespür für Dienstleistungen, die der Markt sucht, vertieft sie ihr Wissen in Sachen Wirtschaftspsychologie und Persönlichkeits-Entwicklung. 1992 startet Angelica Egerth mit einer Unternehmensberatungs-Gesellschaft neu durch und widmet sich dem Thema „Überzeugungskraft und Wirkung“. Sie saugt das Wissen zahlloser Management-Ausbildungen in sich auf und etabliert sich als Unternehmer-Coach und Management-Beraterin. Dabei begegneten Frau Egerth immer wieder Unternehmer, die einerseits Unterstützung für die Nachfolge suchten und andererseits potentielle Nachfolger, die sich bisher nicht zu einer Unternehmens-Übernahme bereit waren.

Pressemitteilung

Seite 6/6

Das Wissen um die Nachfolgeprobleme vieler Familienunternehmen, ihre langjährige Erfahrung und das besondere Fingerspitzengefühl für sensible Themen prädestinieren Angelica Egerth für die Thematik: „Generationswechsel im Familienunternehmen“. Wenn es Zeit ist, den nächsten Schritt zu tun, ist der gute Rat eines Profis Gold wert. Ein genau geplanter Nachfolgeprozess wahrt den Familienfrieden und sichert den Fortbestand des Unternehmens.

Weiter Informationen dazu finden Sie unter: <https://www.egerth.de>