



Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg

Unternehmensnachfolge am Niederrhein

Praxisbeispiele und Unterstützungsangebote für
kleine und mittlere Unternehmen



Impressum

Herausgeber:

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer

Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Mercatorstraße 22-24

47051 Duisburg

Telefon: 0203 2821-0

Telefax: 0203 2821-302

E-Mail: ihk@niederrhein.ihk.de

Veröffentlichung: Februar 2013

Redaktion:

Rüdiger Helbrecht, Mariann Ludewig

Hinweis:

Diese Veröffentlichung enthält keine abschließende Darstellung, sondern dient der Information. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit der größtmöglichen Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt worden, ohne Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Information.

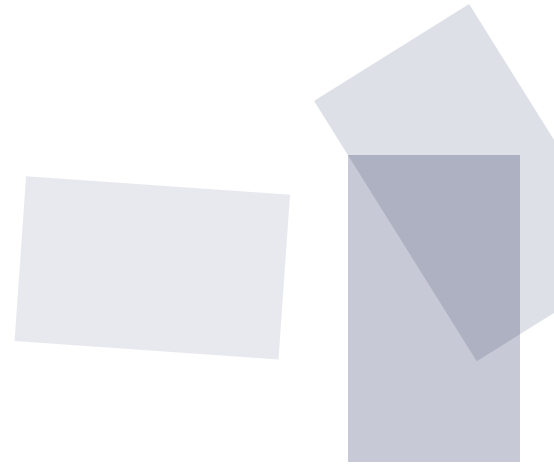
Bildnachweis:

Ullrich Sorbe (Seite: 8, 13, 14)

Thinkstock (Seite: Titel, 4, 6, 10, 18)

Konzeption/Layout:

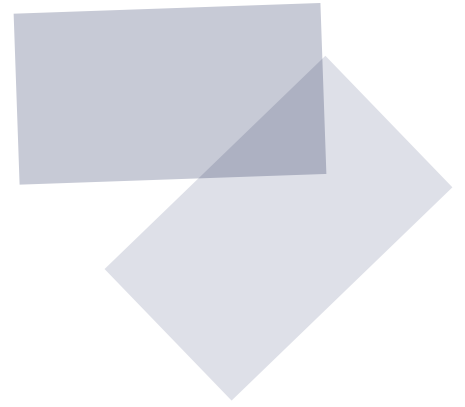
cantaloop GmbH, Duisburg



Inhalt

Hintergrund	05
Wie finde ich einen Nachfolger? Varianten der Unternehmensnachfolge und Porträts aus der Praxis	06
Typische Probleme bei der Unternehmensnachfolge kennen und vermeiden	16
Unterstützungsangebote der Niederrheinischen IHK	18
Ansprechpartner	19





Hintergrund

Nach aktuellen Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) stehen in Deutschland jährlich 22.000 Unternehmen zur Übergabe an. Die meisten davon, etwa 4.800 jährlich, werden in Nordrhein-Westfalen erwartet, denn hier befindet sich der größte Unternehmensbestand unter allen Bundesländern. Allein in der Stadt Duisburg, dem Kreis Wesel und dem Kreis Kleve verzeichnet die Niederrheinische IHK rund 61.000 Mitgliedsbetriebe. Nach Einschätzung der IHK wird jedes Jahr für mehr als 300 dieser Betriebe die Nachfolgefrage konkret.

In den meisten Fällen sind es Altersgründe, die Anlass für den unternehmerischen Stabwechsel sind. Aber auch Ehescheidungen, Streitigkeiten in der Inhaberfamilie, ein Unfall oder eine schwere Erkrankung des Unternehmers können überraschend eine Regelung der Nachfolge erforderlich machen.

Zunehmend seltener können Unternehmer auf einen Nachfolger aus der Familie setzen. Laut DIHK Nachfolgereport 2011 stellt dies zwar nach wie vor die bevorzugte Lösung des Nachfolgeproblems dar, doch Wunsch und Wirklichkeit fallen auseinander: Nur etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen werden innerhalb der Familie übergeben. Andere, familienexterne Nachfolgevarianten gewinnen an Bedeutung. Von der Übergabe an einen Mitarbeiter („Management-Buy-Out“), einen Existenzgründer oder eine Führungskraft aus dem externen Umfeld („Management-Buy-In“) bis hin zur Übergabe an einen Mitbewerber oder Zulieferer: Die Unternehmensnachfolge kennt vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Dies zeigen auch unsere Praxisbeispiele. In drei Nachfolge-Porträts aus unserer Region schildern Unternehmer ihren persönlichen Nachfolgeweg. Ihre Erfahrungen geben Einblick in das breite Spektrum an Themen und Fragen, die bei der Unternehmensnachfolge zu beachten sind.

Wie finde ich einen Nachfolger? Varianten der Unternehmensnachfolge

IHK-Service-Tipp

Bei der Unternehmensnachfolge gibt es keinen „Königsweg“, sondern nur die für den individuellen Einzelfall am besten geeignete Lösung. Das muss nicht immer eine typische familieninterne oder -externe Lösung sein. Darum sollten im Einzelfall auch besondere Varianten der Unternehmensnachfolge in Betracht gezogen werden. Das IHK-Merkblatt „Varianten der Unternehmensnachfolge“ bietet einen guten Überblick.



Variante 1:

Das Unternehmen bleibt in der Familie

Unter „familieninterner Nachfolge“ versteht man die Übergabe von Eigentum und Führung des Unternehmens an einen Nachfolger aus dem familiären Umfeld. Dies schließt zwar auch die Nichten, Neffen oder Geschwister des Unternehmers ein, traditionell ist aber an ein Kind oder die Kinder des Unternehmers gedacht.

Ein gelungener Stabwechsel innerhalb der Familie stellt den krönenden Abschluss einer unternehmerischen Karriere dar. Das unternehmerische Lebenswerk bleibt in vertrauten Händen und bildet – im Idealfall – auch weiterhin eine wichtige Grundlage für familiären Wohlstand. Auch die Vorteile des „Juniors“ liegen auf der Hand. Für ihn ist die Übernahme zwar kein „Einzug ins gemachte Nest“, jedoch ein solides Fundament für ein erfolgreiches Unternehmertum.

Doch zunehmend seltener erweisen sich der Sohn oder die Tochter als Antwort auf die Nachfolge-Frage: Enorme Arbeitsbelastung, lange Arbeitstage, wenig Urlaub. „Work-Life-Balance“ hat einen höheren Stellenwert als noch vor 50 Jahren. Immer mehr „Unternehmer-Kindern“ fehlt die Bereitschaft das Unternehmen in den Mittelpunkt des Lebens zu stellen. Hinzu kommen eigene Karrierepläne.

Dann besteht die Herausforderung darin, offen für andere Möglichkeiten zu sein und das Unternehmen anderweitig zu übergeben.

IHK-Service-Tipp

Im Vorfeld familieninterner Nachfolgen existieren konkrete, schriftliche Vereinbarungen und Planungen nur selten. Die praktische Umsetzung der Nachfolge leidet darunter. Senior und Junior des Familienunternehmens sollten sich daher rechtzeitig verschiedene Fragen stellen. Dabei helfen die IHK-Checklisten für Seniorunternehmer und Nachfolger.

Es war eigentlich nicht meine Absicht in
das Familienunternehmen einzusteigen.



Susanne Convent-Schramm, geschäftsführende Gesellschafterin Convent Spedition GmbH, Emmerich

Alles begann vor über 75 Jahren in Emmerich, als der Landwirt Willy Convent mit seinem Pferdefuhrwerk erste gewerbliche Transporte durchführte. Daraus entwickelte sich bis heute die international tätige Spedition Convent mit modernster LKW-Flotte und über 80 Beschäftigten. Am Niederrhein ist das Unternehmen eine erste Adresse, wenn es um Dienstleistungen rund um das Thema Logistik geht.

An der Spitze der traditionsreichen Spedition steht mit Susanne Convent-Schramm inzwischen die dritte Generation: Vater Theo Convent übergab bereits 2005 das Steuer und damit die Geschäftsführung an seine Tochter. Zusammen mit Geschäftsführer Peter Rähler – zuletzt langjähriger Prokurist – leitet sie heute die Geschicke des Familienunternehmens.

„Eigentlich war es nicht meine Absicht einmal in das Unternehmen meines Vaters einzusteigen. Er hatte auch nicht darauf hin gearbeitet. Nach meinem VWL-Studium habe ich bei einem Logistik-Berater gearbeitet, aber nie den Kontakt zum elterlichen Betrieb verloren. Als der Bedarf da war, führte ich dann mit viel Spaß in unserer Spedition ein Qualitäts-Management ein und übernahm als Übergangslösung die Leitung des QM im Unternehmen“ so Susanne Convent-Schramm. Daraus entwickelte sich mehr, denn es zeichnete sich schnell ab, dass die Tochter im Betrieb bleiben wollte. So vereinbarten Vater und Tochter eine mehrjährige Übergangszeit, in der Susanne Convent-

Schramm ihren Vater systematisch bei allen Geschäftsterminen begleitete. So war gewährleistet, dass die Nachfolge für Geschäftspartner als auch für Mitarbeiter gleitend war und sich jeder auf den Führungswechsel einstellen konnte.

„Nach der Übergangszeit hat sich mein Vater konsequent aus dem operativen Geschäft zurückgezogen und mir freie Hand bei allen Entscheidungen gelassen. Natürlich hat er auch im Ruhestand immer ein offenes Ohr, wenn es um seine Meinung als Ratgeber geht“, berichtet Susanne Convent-Schramm. Inzwischen blickt sie auf eine erfolgreiche Geschäftspolitik zurück. Unter ihrer Regie wurden innovative Systeme zur Optimierung des Warenflusses eingeführt und neue Geschäftsfelder etabliert, sodass die Spedition am Standort Emmerich weiter erfolgreich expandiert. Abschließend empfiehlt Susanne Convent-Schramm „mit der Nachfolgeregelung rechtzeitig zu beginnen, in einer Übergangsphase voneinander zu lernen und am Ende das Ruder wirklich und konsequent aus der Hand zu geben.“



Exkurs: Den Notfallkoffer packen

Fällt der Unternehmer überraschend aus, stehen das Unternehmen und die Unternehmerfamilie vor einer Herausforderung. Verbindlichkeiten müssen bedient, Kundenwünsche erfüllt und laufende Aufträge abgearbeitet werden, auch ohne den Chef! Kein verantwortungsbewusster Unternehmer möchte Mitarbeiter und Familie mit dieser Herausforderung allein lassen. Dennoch haben nach Erfahrungen der Industrie- und Handelskammern nur die wenigsten Unternehmer entsprechende Vorkehrungen getroffen. Im Ernstfall drohen schwerwiegende Konsequenzen: Bei Unfall, längerer schwerer Krankheit oder Tod des Inhabers ist das Unternehmen führungslos. Häufig folgen die Schließung des Betriebes und der Verlust der Lebensgrundlage der Unternehmerfamilie.

Gut, wenn man für den Notfall vorgesorgt, eine Vertretungsstrategie erarbeitet und einen Notfallkoffer gepackt hat. Dies gilt auch für jüngere Unternehmer!

Checkliste – Was gehört in den Notfallkoffer?

- Maßnahmenkatalog und Handlungsempfehlungen für die Fortführung der Geschäfte
- Vertretungsregelungen
- Kontaktdaten wichtiger Berater (beispielsweise Steuerberater)
- Verträge mit:
 - Arbeitnehmern
 - Kunden
 - Lieferanten
 - Kreditinstituten
- Übersicht regelmäßiger Zahlungsverpflichtungen
- Übersicht bestehender Konten und Bankverbindungen
- Gesellschaftsvertrag, bisherige Gesellschaftsbeschlüsse
- Jahresabschlüsse der letzten 3 Jahre
- Aktuelle Steuerbescheide
- Geschäftliche Vollmachten
- Private Vollmachten
- Testament / Erbvertrag
- Passwörter / Geheimzahlen für
 - PC
 - Tresor
 - Handy
 - EC-Karten
- Ersatzschlüssel
- Policenkopien betrieblicher Versicherungen



Variante 2:

Übergabe an einen Nachfolger aus dem externen Umfeld

Die familienexterne Unternehmensnachfolge erlangt immer mehr Bedeutung. Eine typische Form ist die Übergabe des Unternehmens an Existenzgründer aus dem externen Umfeld. Laut DIHK Nachfolgereport 2011 denken 35 % der Seniorunternehmer an diese Form der Nachfolgeregelung. Doch wie findet man einen solchen Nachfolger? Nicht selten lohnt sich die Suche im geschäftlichen Umfeld des Unternehmens. Gerade aus Lieferanten-, Kunden- und Kooperationsbeziehungen können erfolgreiche Betriebsübergaben hervorgehen.

Unternehmer und Nachfolger kennen sich bereits und die Markt- und Branchenkenntnisse des Nachfolgers sind gesichert. Darüber hinaus helfen Inserate in Nachfolgebörsen, Fach- und Branchenzeitschriften oder die Dienste von professionellen Unternehmensmaklern bei der Suche nach einem Nachfolger aus dem externen Umfeld.

IHK-Service-Tipp

Die bundesweit größte, kostenlose Nachfolgebörse Next-Change hilft bei der Suche nach einem Nachfolger. Next-Change ist eine Initiative der Industrie- und Handelskammern, der KfW Mittelstandsbank und weiteren Partnern. Über die Online-Börse können Unternehmer ihren Betrieb Nachfolgeinteressierten vorstellen. Und umgekehrt. Die Veröffentlichung der Inserate erfolgt anonym in Form von Chiffre-Anzeigen. Die Niederrheinische IHK informiert über passende Angebote und Gesuche, vermittelt den Kontakt und hilft bei möglichen offenen Fragen im Nachfolgeprozess. Seit dem Start der Unternehmensbörse im Jahr 2006 konnten bundesweit fast 9.000 Unternehmen an einen externen Nachfolger übergeben werden – ein wichtiger Beitrag zur Sicherung von Unternehmen und Arbeitsplätzen.

Mehr ein Miteinander als ein Gegeneinander.

Marco Höfken, Geschäftsführer von mehreren Little John Bikes-Filialen im Ruhrgebiet, ist auf Wachstumskurs: Vor kurzem übernahm er das Fahrradgeschäft „Zweirad Kuhnen“ im Duisburger Süden. „Es war schon immer mehr ein Miteinander als ein Gegeneinander“, sagt Marco Höfken über seinen ehemaligen Mitbewerber Helmut Kuhnen. Der führte das alteingesessene Geschäft bereits in dritter Generation.

Auf Nachfolger-Seite bestand schon länger Interesse an einer Übernahme, doch die Gespräche blieben vorerst unverbindlich. „Wir sind bereits vor etwa 3 Jahren das erste Mal auf Herrn Kuhnen zugegangen, aber damals war er noch nicht bereit für eine Nachfolge“. Doch die Beharrlichkeit zahlte sich aus. Als Helmut Kuhnen sich aus Altersgründen aus dem Geschäft zurückziehen wollte, erhielt er gleich mehrere Angebote von ernsthaften Übernahmemeinteressenten. Dass die Entscheidung letztlich zu Gunsten von Marco Höfken und Little John Bikes ausfiel, war eine „Herzessache“.

Mit Hilfe betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Beratung und Unterstützung des Franchisegebers wurde die Übernahme Schritt für Schritt vorbereitet. Von betriebswirtschaftlichen Analysen und Planungen über die Finanzierung mit Hilfe öffentlicher Finanzierungshilfen bis hin zum Abschluss des Kaufvertrages. Auch der „Senior“ ließ sich professionell beraten und entwickelte gemeinsam mit einer

Unternehmensberatung ein Übergabekonzept. Nach sechsmonatiger Vorbereitung und zahlreichen Formalitäten war es dann im Februar 2011 soweit: „Zweirad Kuhnen“ startete unter neuer Führung und neuem Namen in die Zukunft.

Nicht nur optisch, sondern auch durch umfangreiche Serviceleistungen, wie der kostenlosen Fahrradinspektion oder der modernen ergonomischen Beratung und Vermessung hebt sich das Konzept vom traditionellen Fahrradhandel ab. Die wohl größte Herausforderung war die Umstellung des Hauses auf die Philosophie und das Corporate Design von Little John Bikes, mit der man unter dem Motto „Begeisterung erfahren“ an den selbst gegründeten Standorten sehr erfolgreich war. Schließlich war die Kundschaft seit fast 100 Jahren an Zweirad Kuhnen gewöhnt. „Wir sind da sehr vorsichtig vorgegangen und wollten die Kunden nicht verschrecken, indem wir gleich ein ganz neues Bild abgeben“, berichtet Marco Höfken und blickt positiv in die Zukunft.




Marco Höfken, geschäftsführender Gesellschafter Little John Bikes Duisburg Süd

Den richtigen Nachfolger "frei Haus geliefert".



Jens Ulb, geschäftsführender Gesellschafter TEKA GmbH Kaschierbetrieb, Neukirchen-Vluyn





Die berufliche Selbstständigkeit durch die Übernahme eines Unternehmens war für Jens Ulb lange keine Option. Der 36-jährige Volkswirt war zufrieden mit seinem Angestelltenverhältnis bei einem internationalen Anbieter polyolefiner Schaumstoffe. Doch ein anderer hatte ihn längst als Nachfolger im Blick: Dieter Bente, alleiniger geschäftsführender Gesellschafter der TEKA GmbH in Neukirchen-Vluyn.

Die TEKA verbindet ohne Kleber verschiedenste Schäume dauerhaft mit Textilien, Stoffen oder Folien, beispielsweise für die Automobilindustrie. Besonders stolz ist man auf die marktführende Stellung der textilen Prallwände für Turnhallen, die viele Schüler, Hobby- und Profisportler vor Verletzungen schützen.

Dieter Bente hatte den erfolgreichen Textilkaschierbetrieb in den 80er Jahren aufgebaut. Bis Alter und Gesundheit dem Unternehmertum Grenzen setzten. In der Familie stand kein Nachfolger zur Verfügung, ein Mitarbeiter kam auch nicht in Frage. Aber Jens Ulb als leitender Mitarbeiter eines Lieferanten, mit dem er seit Jahren vertrauensvoll zusammenarbeitete, erschien ihm als nahezu perfekter Kandidat. Als dieser sich beruflich neu orientieren wollte, passte plötzlich alles zusammen.

Nach vielen offenen und vertrauensvollen Gesprächen stand fest: Jens Ulb würde die TEKA übernehmen.

Bis alles geregelt war, war es aber noch ein unerwartet langer Weg. Insbesondere die Finanzierung der Übernahme mit Hilfe öffentlicher Finanzierungshilfen dauerte länger als erwartet.

Im April 2012 war es endlich soweit: Die TEKA GmbH wurde offiziell an Jens Ulb übergeben. Noch heute sind Übergeber und Nachfolger einander verbunden. „Falls ich doch mal Fragen habe, habe ich einen kurzen Draht zu Herrn Bente. Er steht mir bei Bedarf zur Seite. Das ist wichtig, damit seine jahrelange Erfahrung nicht verloren geht“, so Jens Ulb. Und weist außerdem darauf hin, wie wichtig externe Beratung und Unterstützung im Nachfolgeprozess sind. „Jeder sollte seine Planung mit einem neutralen Dritten besprechen. Zum Beispiel einem Steuerberater oder auch der IHK. Aus der eigenen Euphorie heraus neigt man dazu, Risiken falsch einzuschätzen“.

Typische Probleme bei der Unternehmensnachfolge kennen und vermeiden

Auch wenn keine Unternehmensnachfolge einer anderen genau gleicht: In der Praxis sind einige typische Probleme bekannt, die die Nachfolgeregelung erheblich erschweren oder sogar scheitern lassen können. Nachfolgend werden die häufigsten exemplarisch vorgestellt. Ziel ist es, Unternehmer für immer wieder auftauchende Probleme rechtzeitig zu sensibilisieren, damit sie gar nicht erst Gefahr laufen, an ihnen zu scheitern. Auch wenn einige Unternehmer von diesen Herausforderungen bereits gehört haben, bereiten sie in der Praxis immer wieder Probleme.


ZU SPÄTE PLANUNG

Die Unternehmensnachfolge ist ein komplexes Thema, das auch für den abgebenden Unternehmer persönlich von hoher Bedeutung ist. Er gibt sein Lebenswerk in „fremde“ Hände. Zudem ist die Nachfolge für den Unternehmer Neuland, denn für gewöhnlich regelt er diese genau einmal in seinem Leben. Dadurch kann die „Nachfolgeplanung“ als unangenehmes Thema wahrgenommen werden, das es zu vermeiden gilt. Dennoch sollte das Thema nicht allzu sehr auf die lange Bank geschoben werden, denn hier ist Vorsicht geboten: Der mit der Unternehmensnachfolge verbundene Zeitaufwand darf nicht unterschätzt werden, denn mit abnehmendem Planungshorizont sinken auch die Handlungsalternativen! Erfahrungen der Industrie- und Handelskammern zeigen eine durchschnittliche Dauer von drei Jahren, wobei die Dauer von Fall zu Fall erheblich variiert. Bei der Übergabe des Staffelstabs von einem Unternehmer zum nächsten gilt: Jeder Fall

ist anders! Nachfolgeregelungen sind nicht standardisierbar. Und besonders für Übernahmeverhandlungen mit externen Nachfolgern gilt: (Zeit)Not ist ein schlechter Begleiter.

UNTERSCHIEDLICHE KAUFPREISERWARTUNGEN

Bei der Ermittlung des Kaufpreises spielen in der Praxis nicht selten auch subjektive Wertvorstellungen eine Rolle. Der abgebende Unternehmer hat mit großem Einsatz in jahrelanger Arbeit sein Unternehmen dorthin gebracht, wo es heute steht. Dafür musste er – man denke etwa an den privaten Bereich – viele Entbehnungen in Kauf nehmen. Fließen diese Erfahrungen des Unternehmers in die Wertvorstellung vom Unternehmen ein, entsteht ein – aus Sicht des Käufers – überhöhter Kaufpreis. Der Nachfolger denkt nicht darüber nach, was der Übergeber zum Aufbau des Unternehmens geleistet hat. Für ihn ist interessant, wo das Unternehmen heute steht und wie werthaltig



es heute ist. Sicher wirft er einen Blick in die Zukunft und fragt sich, welche Erträge der Betrieb zukünftig erwirtschaften kann. Aber keinesfalls wirft er einen Blick in die persönliche Vergangenheit des Unternehmers. Der Nachfolger kann und will daher keine aus seiner Sicht überzogenen Kaufpreisvorstellungen akzeptieren. Die einzig sinnvolle Verhandlungsbasis kann daher ein objektiv, nach anerkannten Methoden ermittelter Unternehmenswert sein. Andernfalls ist die Gefahr des Scheiterns der Verhandlungen groß. Sachverständige für Unternehmensbewertung, aber auch spezialisierte Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Unternehmensberatungen können solche Wertermittlungen durchführen.

NICHT LOSLASSEN KÖNNEN

Spätestens in der konkreten Übergabephase kann es zu Schwierigkeiten durch das „Nicht-loslassen-können“ des Unternehmers kommen. Sofern es denn überhaupt zu einer Übergabephase kommt, denn nicht selten scheitert die Nachfolge in solchen Fällen schon zuvor an der mangelnden Rückzugsbereitschaft des Übergebers. Der gestandene Unternehmer hat seinen Betrieb aufgebaut und über Jahrzehnte erfolgreich geführt. Nun übernimmt die nächste Generation die Leitung des Betriebes und verändert manches. Der abgebende Unternehmer hingegen möchte das Unternehmen lieber in altbewährter Weise fortgeführt wissen. Außerdem deutet er die eingeführten Verän-

derungen als implizite Kritik an seiner Unternehmensführung. Im Ergebnis fühlt er sich „auf den Schlips getreten“ und versucht, in die Führung des Betriebes einzugreifen. Daraus entstehen zwangsläufig Konflikte zwischen Übergeber und Nachfolger, gleichzeitig wird die Autorität des Nachfolgers untergraben. Im Ergebnis wird der Fortbestand des Unternehmens gefährdet.

AUSSCHLIESSLICHE KONZENTRATION AUF RECHTLICHE UND STEUERLICHE ASPEKTE

Um die Übergabe möglichst steuergünstig zu gestalten und alle Verträge „wasserdicht“ zu machen, erfolgt allzu häufig lediglich eine Konzentration der Planung auf diese Aspekte. Die Gesamtkonzeption der Nachfolgeregelung wird vernachlässigt. Zu spät wird bemerkt, dass auch andere Fragen geklärt werden müssen und überhaupt kein Gesamtkonzept vorhanden ist. Oder die Gesamtkonzeption an die steuerlich günstige Variante angepasst werden muss, die aber unter anderen Gesichtspunkten entweder nicht gewünscht oder überhaupt nicht realisierbar ist. Zielkonflikte ergeben sich dann nahezu zwangsläufig.



Mit 5 Fragen zur geregelten Unternehmensnachfolge

Wer übernimmt das Unternehmen?

Was ist das Unternehmen wert?

Wann soll die Übergabe abgeschlossen sein?

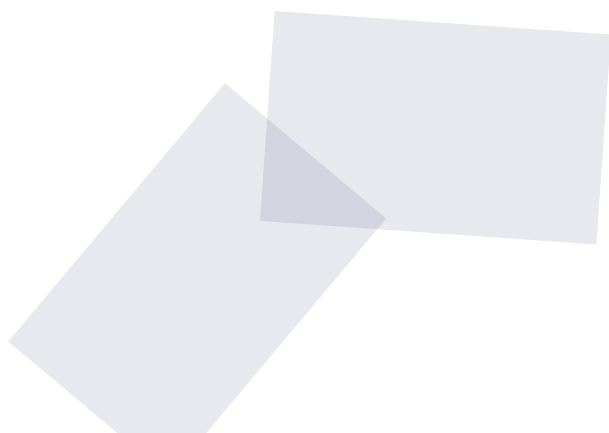
Wie soll die Übergabe vertraglich geregelt werden?

Welche Unterstützung soll der Nachfolger erhalten?

Unterstützungsangebote der Niederrheinischen IHK

Die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer bietet abgehenden Unternehmern umfangreiche Informationen, Arbeitshilfen und Checklisten zur Unternehmensnachfolge (siehe auch IHK-Service-Tipps) sowie vertrauliche individuelle Beratungsgespräche an. Sie hilft bei der Suche nach einem Nachfolger, gibt wertvolle Tipps zur Nachfolgersuche und informiert über Beratungskostenzuschüsse für Nachfolgeberatungen durch Spezialisten.

Auch für Unternehmensnachfolger bietet die Niederrheinische IHK ein umfangreiches Service- und Beratungsangebot. Bedarfsgerechte Informationen, individuelle Beratungsgespräche, Konzeptgespräche und Gründungsseminare unterstützen die angehenden Unternehmer bei ihren Vorbereitungen.



Ansprechpartner bei der Niederrheinischen IHK:

FÜR UNTERNEHMER
(BETRIEBSÜBERGABE)

In Duisburg und dem Kreis Wesel

Mariann Ludewig
E-Mail: ludewig@niederrhein.ihk.de
Telefon: 0203 2821-325

Im Kreis Kleve

Mario Goedhart
E-Mail: goedhart@niederrhein.ihk.de
Telefon: 02821 22233

FÜR NACHFOLGER
(BETRIEBSÜBERNAHME)

In Duisburg und dem Kreis Wesel

Startercenter NRW bei der Niederrheinischen
IHK in Duisburg

Mariann Ludewig
E-Mail: ludewig@niederrhein.ihk.de
Telefon: 0203 2821-388

Heike Möbius
E-Mail: moebius@niederrhein.ihk.de
Telefon: 0203 2821-388

Holger Schnapka
E-Mail: schnapka@niederrhein.ihk.de
Telefon: 0203 2821-209

Im Kreis Kleve

Startercenter NRW bei der Niederrheinischen
IHK in Kleve

Mario Goedhart
E-Mail: goedhart@niederrhein.ihk.de
Telefon: 02821 22233

Weitere Informationen und Downloads zur
Unternehmensnachfolge:
www.ihk-niederrhein.de/Unternehmensnachfolge



Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg

Mercatorstraße 22-24
47051 Duisburg