

## Eine Menge Tabus und Emotionen im Familienbetrieb

Von unserem Mitarbeiter Axel Costard | 16.03.2007, 18:24

**Aachen.** Wenn man sich die Zahl der Neuemissionen im letzten Jahr vor Augen führt, werden Erinnerungen wach: 76 Unternehmen gingen an die Börse, mehr als dreimal so viel wie im Jahr zuvor. Die Situation erinnert an das Jahr 1998, als die Spekulationblase am Neuen Markt ihren Anfang nahm, die ab März 2000 ein allmähliches, aber tiefes Ende fand.

Aus dieser Zeit der Überhitzung des Marktes habe man gelernt, meint Christian Niederle, Managing Partner beim Düsseldorfer Beratungsunternehmen «Network Corporate Finance».

«Bei den Anlegern ist eine gewisse Nüchternheit eingekehrt,» sagte er auf einer Veranstaltung der Sparkassen-Unternehmensbeteiligungsgesellschaft (S-UBG) in Aachen. «Auch die Unternehmer gehen nüchterner an ihre Börsenpläne heran.»

Für die nächsten 12 bis 18 Monate habe er ein «gesundes Maß an Optimismus». Für kleine und mittlere Unternehmen empfahl er das Frankfurter Börsensegment «Entry Standard», eine nach englischem Vorbild entwickelte Eintrittsstufe in den Börsenhandel, bei dem unter anderem die Transparenzanforderungen (zum Beispiel durch Veröffentlichungspflichten) geringer sind.

Es habe sich mittlerweile erfolgreich etabliert, so sagte er, verschwieg dabei jedoch auch nicht die zum Teil sehr hohen Kurssprünge von 30 bis 50 Prozent am Tag. «Man braucht als Anleger viel Spielgeld oder einen langen Atem,» so Niederle. Horst Gier, Vorstandsmitglied der S-UBG, sieht in der Entwicklung der Neuemissionen «keinen Anlass für Euphorie.» Der Ertrag eines Börsenganges müsse im Verhältnis zum Aufwand stehen, sagte er.

Über Unternehmensentscheidungen ganz anderer Art referierte Gerhard Nagel, Berater und Autor zahlreicher Bücher, auf derselben Veranstaltung der S-UBG. Bei der Suche nach einem Unternehmensnachfolger werden oft dramatische Fehlentscheidungen getroffen, sagte er. In Familienbetrieben sei die Streitkultur zu wenig ausgeprägt, das Verhältnis zwischen Vater und -zumeist - Sohn von zu vielen Tabus und Emotionen geprägt.

Dazu gehöre auch das Timing für den Rückzug des alten Managements. «Darüber wird oft gar nicht gesprochen,» so Nagel. Die Nachfolgeregelung müsse professionell wie ein Kundenprojekt abgewickelt werden, forderte er. Dabei sollten die unterschiedlichen Interessen beider Generationen offen und sachlich auf den Tisch kommen.

Es sei weder gut, alles unverändert zu lassen, noch sei es ratsam, die Revolution auszurufen. «In der Bilanz müssen sich Bewahren und Verändern die Waage halten,» so Nagel.

[www.az-web.de/sixcms/detail.php?template=az\\_detail&id=158350](http://www.az-web.de/sixcms/detail.php?template=az_detail&id=158350)