

CHEFSACHE

LÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMER

Ausgabe 02/2019

UNTERNEHMENSÜBERGABE

Chefsessel frei!

Bis 2022 müssen fast eine halbe Million Unternehmer einen Nachfolger finden. Wie kann das gehen?



MACHER IM GESPRÄCH

Holger Stanislawski – Fußball-Trainer wird Supermarktchef

DIE BESTE IDEE MEINES LEBENS

Was Unternehmer auf Erfolgskurs gebracht hat

Fertig zur Übergabe

Innerhalb der kommenden zehn Jahre müssen eine Million Unternehmer einen Nachfolger für ihre Firma finden. Das Angebot ist groß, die Nachfrage wird immer geringer. Wie der Stabwechsel dennoch gelingt.

W

Weiterbildung, die er Anfang der Achtziger mit einer Partnerin gegründet und 1997 verkauft hat, und einer Agentur, mit der er sich um das gekündigte Personal kriselnder Firmen gekümmert hat, hat er sich nun für eine ganz spezielle Art der Unternehmensberatung entschieden. Vogel hilft als Nachfolgeberater Unternehmern, ihre Firma zu verkaufen. Er hat viel zu tun.

Werner Vogel hat es mehrfach versucht, aber er kann und will einfach nicht ohne – Arbeit. Dabei hätte er das nötige Alter längst erreicht, um das Berufsleben ein für alle mal hinter sich zu lassen. Auch wenn er nicht genau verraten möchte, wie alt er wirklich ist. „Knapp über 70“, sagt er nur und lacht. Das passiert ihm häufiger, wenn er über sich, sein Leben und seine liebgezwonnene Arbeit spricht. Ihm macht Spaß, was er tut. Ans Aufhören denkt er nicht.

Während die meisten seiner Altersgenossen den Ruhestand genießen, will es Werner Vogel noch einmal wissen. Vor fünf Jahren hat er sich erneut selbstständig gemacht – zum dritten Mal in seinem Leben. Nach einer privaten Schule für betriebliche

Den richtigen Weg für die Nachfolge zu finden, ist aktuell ein drängendes Thema. „In den kommenden zehn Jahren stellt sich diese Frage für rund eine Million Firmeninhaber“, sagt Dr. Marc Evers, Referatsleiter Mittelstand, Existenzgründung und Unternehmensnachfolge beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Die Kreditanstalt für Wiederaufbau prognostiziert, fast ein Viertel dieser Übergaben stünde bereits bis Ende 2020 an. Viele Unternehmer hatten die guten Voraussetzungen nach der Wende genutzt und sich im Alter zwischen 30 und 35 Jahren selbstständig gemacht. Diese „Babyboomer“-Jahrgänge haben jetzt das Alter erreicht, in dem sie das Arbeitsleben →

▼
**Jeder zehnte
 Unternehmer wird
 bei der Übergabe
 seiner Firma fast
 80 Jahre alt sein**

—
**36 Prozent aller
 Unternehmer
 können sich
 nicht von ihrer
 Firma trennen**



Werner Vogel, Unternehmensberater

**VOR FÜNF JAHREN
 HAT ER SICH SELBST-
 STÄNDIG GEMACHT –
 ZUM DRITTEN MAL.**

→ hinter sich lassen und ihre Firmen übergeben wollen. Schon jetzt sind 1,4 Millionen und damit mehr als ein Drittel aller Selbstständigen in Deutschland 55 Jahre oder älter. Jeder Vierte wird zum Übergabezeitpunkt mindestens 70, jeder Zehnte fast 80 Jahre alt sein.

Während die Zahl der Unternehmen, die übergeben werden sollen, immer weiter steigt, werden die potenziellen Nachfolger immer weniger. Schuld daran ist vor allem die seit Jahren boomende Konjunktur in der deutschen Wirtschaft, wie Experte Evers erklärt: „Die Gründungszahlen steigen oft als Folge einer schlechten Konjunktur und hoher Arbeitslosenzahlen.“ Weil die deutsche Wirtschaft aber seit fast zehn Jahren boomt, entscheiden sich viele potenzielle Gründer gegen die Selbstständigkeit und für den vermeintlich sicheren Job als Angestellter. Während es kurz nach der Jahrtausendwende noch 1,5 Millionen Existenzgründungen gab, waren es 2017 rund zwei Drittel weniger. Die

NACHFOLGE – WAS SIE MIT IHREM BERATER BESPRECHEN SOLLTEN

1

Haben Sie Maßnahmen für die eigene Altersversorgung ergriffen – unabhängig vom Verkauf der Firma?

2

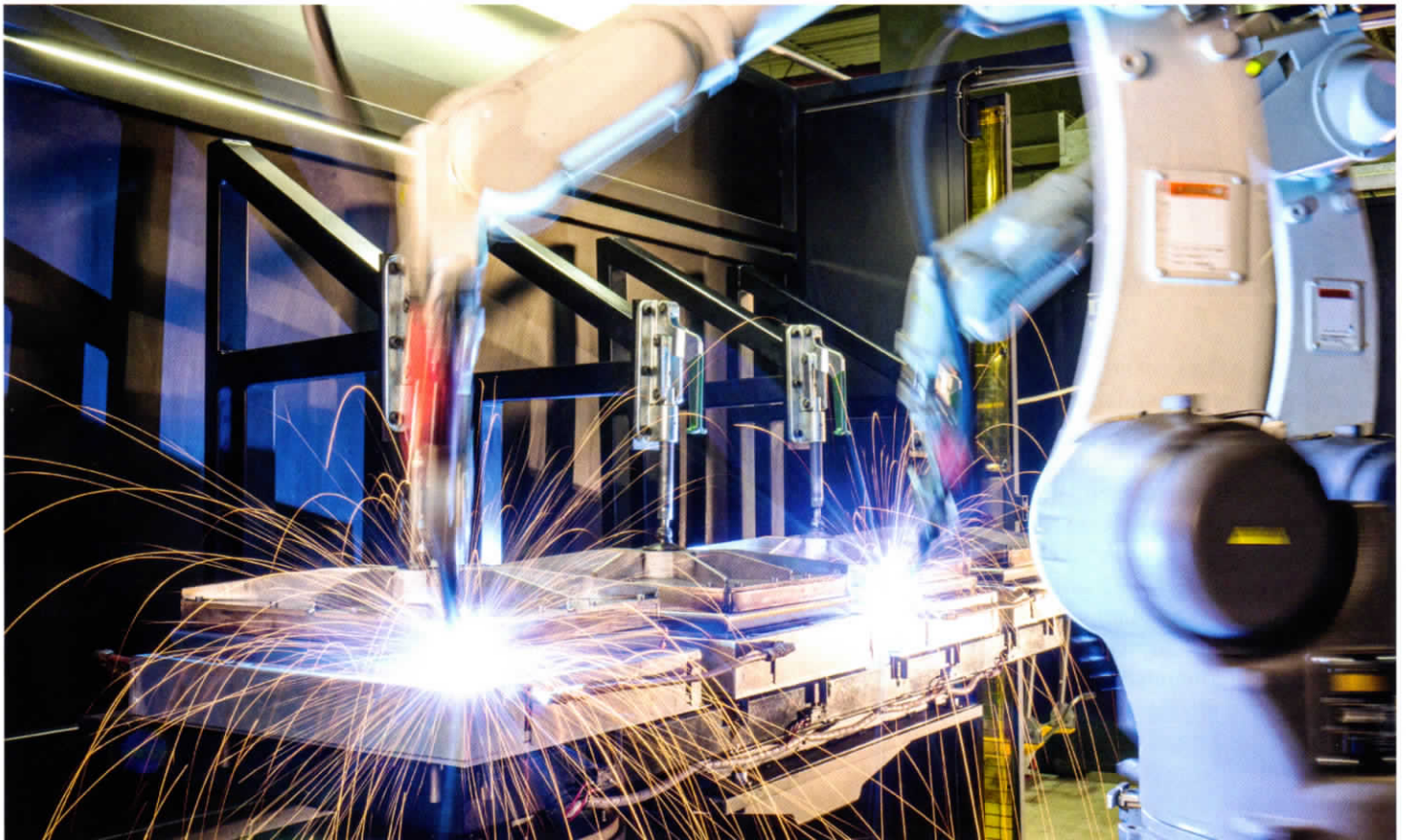
Gibt es eine betriebliche Notfallvorsorge, um eine ungeplante Firmenübergabe (im Falle von Krankheit oder Tod) zu vermeiden?

3

Haben Sie Mitarbeiter, deren Ausfall oder Verlust die Firma schwer treffen würde?

Zahl der sogenannten Übernahmegründer, die sich also durch eine Nachfolge selbstständig gemacht haben, sank im selben Zeitraum von rund 150.000 auf 57.500. Die Folgen sind gravierend: „Drei von vier Unternehmen, die innerhalb der nächsten zehn Jahre einen Nachfolger suchen, stehen vor sehr großen Herausforderungen“, sagt Evers.

Ein Problem, vielleicht sogar das größte, ist, dass viele Unternehmer gar nicht wirklich suchen – weil sie es zum einen nicht können oder zum anderen gar nicht wollen. „Unternehmensnachfolge ist ein sehr emotionales Thema“, weiß Matthias Wittenburg, Gründer und Geschäftsführer der Firma Companylinks (siehe auch Bericht auf Seite 13). „Viele Unternehmer tun sich schwer damit, schieben das Thema beiseite und kümmern sich schlussendlich einfach viel zu spät darum.“ Der 51-Jährige erlebt ein solches Szenario immer wieder. Sein bisher härtester Fall: Ein Unternehmer, 92 Jahre alt und schwer herzkrank, war der Meinung, er müsse sich immer →



Immer auf dem neuesten Stand der Technik: Wer an Investitionen spart, mindert den Wert seiner Firma.

Es gibt eine einfache Erklärung, warum uns die besten Ideen oft unter der Dusche einfallen: Entspannung. „Entspannung ist wichtig für kreatives Denken. Und die Dusche, wo der Geist frei wandert, unterstützt dieses Denken“, sagt Scott Barry Kaufman. 72 Prozent der Menschen, so der US-Psychologe, sei es schon einmal so ergangen. Einer von ihnen ist Matthias Wittenburg.

Es war der 27. Dezember 2017, erinnert er sich. Am Morgen hatte Wittenburg in der ersten F.A.Z. nach Weihnachten ein Zitat von Eric Schweitzer gelesen, dem Präsidenten des Deutschen Industrie und Handelskammertages, der sagte, dass in dem ablaufenden Jahr wieder Tausende Unternehmer einen Nachfolger für ihre Firma gesucht hätten. „Da habe ich mich gefragt: Wie kann es sein, dass es auf der einen Seite so viele Verkäufer gibt, auf der anderen Seite auch Interessenten existieren, beide aber nicht zusammenfinden“, sagt er. Im März 2018 gründete der 51-Jährige deshalb Companylinks, die Antwort auf seine Frage.

Diese Antwort lag näher, als man denkt. Parship für die Liebe, AutoScout24 für Autos oder Holiday-Check für die nächste Urlaubsreise: „Wir nutzen für so vieles im Leben Plattformen, warum nicht auch für die Unternehmensnachfolge“, fragte sich der Gründer und hat genau das erschaffen: Eine Plattform, auf der er Verkäufer und Käufer von Firmen zusammenbringt, oder „matcht“, wie Wittenburg es ausdrückt.

Der Kern seiner digitalen Geschäftsidee besteht aus einer Datenbank, in die er und seine 25 Mitarbeiter Kaufgesuche einstellen. Mehr als 7.000 Anfragen hat Companylinks seit Beginn der Geschäftstätigkeit vor einem Jahr gesammelt. „Anders als bei Parship, wo es in etwa so viele Männer wie Frauen gibt, haben wir ganz bewusst einen deutlichen Überschuss auf der Seite der Käufer“, sagt er.

Das Prinzip der Plattform funktioniert so: Wittenburg und sein Team erfragen bei den Kaufinteressenten Kriterien wie Größe und Alter der gesuchten Firma, die Branche, in der sie sich bewegen soll oder auch die Art des Investments, ob sich also Interessenten nur beteiligen oder eine Firma komplett kaufen wollen. Sobald ein Unternehmer seinen Be-



HINTERGRUND

Das Match im Netz: Algorithmus bringt Verkäufer und Käufer zusammen



„Wir nutzen so viele Plattformen – warum nicht auch für Nachfolge“

Matthias Wittenburg, Gründer und Geschäftsführer von Companylinks.

trieb anbietet, gleicht Companylinks dessen Daten per Algorithmus mit der Datenbank der potenziellen Käufer ab. Binnen Sekunden liegt das Ergebnis vor und der passende Investor ist gefunden. Um auf Nummer sicher zu gehen, bietet Companylinks eine händische Qualitätssicherung: Jedes Match wird von einem Mitarbeiter noch mal genau überprüft.

Was unter der Dusche entstand, bezeichnet Wittenburg als „Start-up für Erwachsene“ und meint die mehr als 600 Jahre Berufserfahrung, die er und sein Team mitbringen. Das besteht unter anderem aus Partnern wie Helmut Oliver, der mehr als 30 Jahre bei JP Morgan, der Schweizer Investmentbank Credit Suisse First Boston sowie für Lehman Brothers in New York, London und Frankfurt gearbeitet hat, oder Hans-Jörg Schmidt-Trenz, der mehr als 20 Jahre Hauptgeschäftsführer der Handelskammer Hamburg war.

Wittenburg selbst wollte sich nach mehr als 25 Jahren im Bankgeschäft – die letzten vier davon als Vorstand der HSH Nordbank – eigentlich eine Auszeit gönnen. Dann kam ihm die Idee zu Companylinks. „Wir haben geschaut, ob es solche Plattformen schon gibt und wenn ja, warum sie nicht funktionieren“, erklärt er. Diese Marktforschung habe gezeigt, dass ein Matching-Tool wichtige Kriterien erfüllen muss: Diskretion, Relevanz der Daten, Qualitätssicherung durch das eigene Expertenteam. Diskretion bedeutet, dass es auf der Plattform keine öffentlichen Profile gibt; jeder Auftrag wird vertraulich behandelt und kann nur von wenigen Companylinks-Mitarbeitern eingesehen werden. Relevanz der Daten ist wichtig, damit die Ergebnisse auch wirklich übereinstimmen. Je genauer die Informationen über ein Kaufgesuch sind, desto passendere Verkaufsangebote kann die Datenbank matchen.

Etwa 50 Matchings seien zur Zeit in Arbeit. „Auf Sicht wollen wir einen Verkauf pro Tag schaffen“, sagt Wittenburg. Denn eine Provision für seine Dienstleistung wird nur im Erfolgsfall fällig. Und schließlich soll sein Start-up auch eine vernünftige Rendite abwerfen. Denn das ist nicht nur aus Sicht eines früheren Bankers am Ende das Wichtigste einer guten Idee. Egal, wo sie entstanden ist.

→ noch selbst um die Nachfolge kümmern. Wittenburg: „Dann drückt natürlich die Zeit.“

Mehr als ein Drittel aller Unternehmer kann sich emotional nicht von der eigenen Firma trennen. Das hat eine Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages ergeben. Meike Siemen weiß, woran das liegt. Mit ihrer Agentur „Hebwerk“ hilft die Unternehmerin anderen Unternehmern dabei, den vielleicht schwierigsten aller Schritte zu tun: loszulassen. „Die eigene Firma, das gesamte Lebenswerk, abzugeben, fühlt sich für viele so an, als würde ihnen das eigene Kind weggenommen“, sagt die Expertin. Dabei hingen die Unternehmer nicht nur aus egoistischen Gründen an ihrem Lebenswerk, sondern verspürten auch ein großes Verantwortungsgefühl ihren Mitarbeitern gegenüber.

Vielen geht es also nicht nur darum zu sehen, dass der eigene Firmenname weitergetragen wird, sondern vielmehr darum, die Zukunft der Angestellten weiterhin zu

sichern. „Die erfolgreiche Staffelübergabe ist in aller Regel ein einmaliges Ereignis“, sagt Siemen. Ohne Hilfe von außen ist das selten zu schaffen.

Ein externer Berater kann die Lösung sein. Er hat keine emotionale Nähe zum Unternehmer, kann den Fall deshalb rational betrachten und den Prozess sachlich lenken. Was dabei hilft: Das Unternehmen nicht als Ganzes zu betrachten. Wer seine Firma gedanklich in viele Einzelteile zerlegt – die Entwicklung, die Geschichte, das Personal, die Produkte und Dienstleistungen, die Geschäftskontakte – und jede dieser Facetten einzeln bewertet, dem fällt die Trennung leichter.

Auch persönliche Aspekte sollten bei der Übergabe eines Unternehmens nicht

unterschätzt werden. „Wer 30 Jahre lang ein Unternehmen geführt hat, hat neben der Arbeit wenig Zeit für Privatleben und Hobbys gehabt“, sagt Beraterin Siemen.

„Meist sind private Kontakte verkümmert, für Hobbys war bei all der Arbeit keine Zeit. Und wenn dann plötzlich der bisherige Lebensinhalt Job wegbriecht, fallen viele in ein psychisches Loch.“ Darum sei es

gerade für Unternehmer wichtig, den Ausstieg vorzubereiten. Einige Inhaber wechseln in Aufsichts- oder Beiräte, andere engagieren sich in Verbänden. Wieder andere intensivieren ihr Hobby. So kaufte sich der Hamburger Unternehmer Wolfram Birkel, nachdem er sein Unternehmen an Sohn Christoph übergeben hatte, ein großes Schiff und segelte einmal um die Welt: „Mit dem Kreuzfahrtschiff bin ich schon in New York gewesen. Jetzt wollte ich auch mal mit dem eigenen Schiff an der Freiheitsstatue vorbeisegeln.“

Selbstverständlich ist auch Geld ein Thema beim Verkauf einer Firma. „Und einer der größten Stolpersteine im gesamten Prozess“, sagt Nils Koerber. Er muss es wissen, schließlich war der 55-Jährige selbst einmal Unternehmensnachfolger. „Ich habe 15 Jahre lang unsere eigene Familienunternehmung im Handel und Handwerk geleitet“, sagt er. Als Jüngster von drei Geschwistern habe er eigentlich keine Wahl gehabt. Doch nach mehr als 50 Jahren brach Koerber mit der Familientradition, verkaufte die Unternehmensgruppe und gründete KERN. „Diese Firma ist meine Lebensgeschichte“, sagt er, denn mit KERN hilft der Gründer heute Kunden, ihre Firmen zu verkaufen.

„Der Streit ums liebe Geld“, sagt der Experte, treibe viele Nachfolgen an den Rand des Scheiterns. Und das liege in erster Linie an den Verkäufern. „Die meisten Inhaber bewerten ihre Unternehmen viel zu hoch“, sagt Koerber. Das ist nachvollziehbar, schließlich haben sie jahrelang viel Zeit, Geld und Arbeit in den Betrieb investiert. Dem Käufer aber ist das egal, denn der interessiert sich nur für das Hier und Jetzt – für den aktuellen Wert des

„WENN PLÖTZLICH DER LEBENSINHALT WEGBRICHT, FALLEN VIELE IN EIN LOCH“

Meike Siemen, Nachfolge-Expertin



Auf der Suche nach der idealen Lösung: Nachfolgeexperte Nils Koerber (3.v.l.) bietet Nachfolgeberatung an 23 Standorten an.

Wie Nachfolge auch in einer Notlage gelingen kann

Wegen der Krankheit seines Vaters musste Daniel Friedrich die Firma früher übernehmen als geplant.

Was die Unternehmensnachfolge innerhalb des Familienbetriebes angeht, hatten Daniel Friedrich und sein Vater klare Pläne. „Ich habe zunächst eine Lehre zum Schlosser gemacht und sollte dann, so war es verabredet, in unsere Spedition einsteigen und mich um den Fuhrpark kümmern“, sagt Daniel Friedrich. Aber dann kam alles anders. Weil Friedrich Senior 1998 schwer erkrankte, musste sein Sohn sich statt nur um den Fuhrpark plötzlich um die komplette Firma kümmern – und das mit gerade einmal 25 Jahren. Was langfristig geplant war, sollte auf einmal ganz schnell gehen. Innerhalb von vier Wochen hatte Daniel Friedrich eine neue GmbH gegründet und die Angestellten seines Vaters in diese neue Firma mitgenommen. „Mein Vater hat mir natürlich sehr dabei geholfen und auch in den ersten Jahren nach der Übergabe noch sehr viel mitgearbeitet“, sagt er. „Aber am Ende ging das dann leider nicht mehr.“ Vor zwei Jahren sei der Senior dann schließlich gestorben.

Hilfe bekommt Daniel Friedrich stattdessen von seiner Mutter, die ihm die Buchhaltung abnimmt. Und auch sein Bruder Tino ist vor etwas mehr als zehn Jahren mit in die Firma eingestiegen. Während sich Daniel um die Geschäftsführung kümmert, zum Beispiel das Personal plant und die Budgets im Auge behält, erledigt Tino die Disposition, also die Planung der Touren oder die Besetzung der Lastwagen: das Tagesgeschäft der Spedition. Trotz der traurigen Umstände, die zur verfrühten Übergabe geführt haben, hat sich das Unternehmen in den vergangenen Jahren sehr gut entwickelt. Statt wie Ende der Neunziger nur zwei fährt die Spedition heute mehr als 30 regelmäßige Touren, von zwölf ist die Firma auf insgesamt 250 Mitarbei-

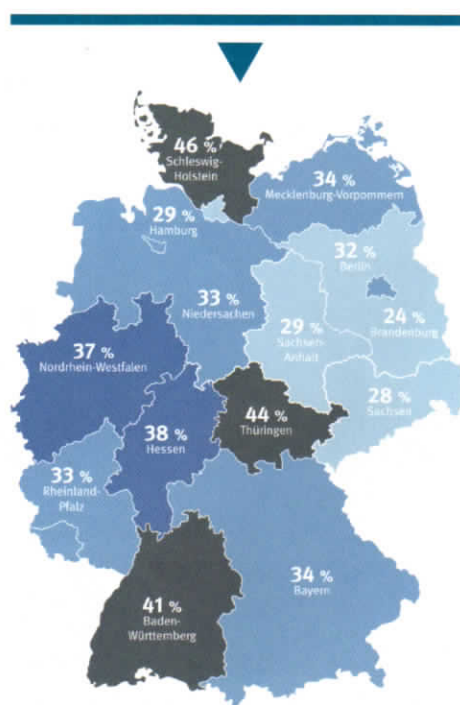
ter gewachsen. Nicht zu unrecht ist Daniel Friedrich, der sich über die Selbstständigkeit hinaus auch noch im Beirat der Gothaer Mitgliedervertreter-Versammlung für die Interessen der Gothaer-Geschäftskunden einsetzt, stolz auf diese Leistung. Und sein Vater, sagt er, wäre das ganz sicher auch.



Daniel Friedrich (2.v.l.) und seine Unternehmerfamilie – seit zehn Jahren Gothaer Kunden.

Unternehmens. Also stellt sich die Frage: Wie schafft es der Inhaber, seine Firma so gut aufzustellen, dass er sie möglichst teuer verkaufen kann? Berater Nils Koerber hilft bei der Beantwortung. „Wir schauen als erstes, ob ein Unternehmen wirklich verkaufsfähig ist“, sagt er. Das heißt: Wie ist der aktuelle Stand? Wie hoch sind die Margen der Produkte? Wie modern wird produziert? Wie ist die Digitalisierung umgesetzt? Muss gegebenenfalls noch investiert werden? Denn wer im Vorfeld spart, zahlt beim Verkauf die Rechnung. Veraltete Maschinen oder überholte Technik drücken den Preis. Auch das Thema Wissensmanagement kommt an dieser Stelle ins Spiel. Gibt der Inhaber seine Firma ab und nimmt alles Wissen mit, verschlechtert sich die Verhandlungsposition. Hat er aber vorgesorgt und sein Know-how über Mitarbeiter oder durch einen Übergabeprozess weitergegeben, wirkt sich das positiv auf den Verkaufspreis aus.

Grundsätzlich gibt es für eine Unternehmensnachfolge zwei Möglichkeiten:



Prozentualer Anteil der Unternehmer über 55: Insgesamt jeder Dritte in ganz Deutschland.

eine interne oder eine externe Lösung. Intern bedeutet, dass die Firma innerhalb der Familie weitergegeben wird. Rund 40 Prozent der Inhaber wählen diesen Weg. Wenn es aber keine Kinder gibt oder diese nicht übernehmen wollen oder können, muss eine externe Lösung her. Das kann der Verkauf an einen Investor, einen Mitbewerber, aber auch an einen oder mehrere Mitarbeiter sein. „Das Procedere ist bei diesen Wegen immer anders“, weiß Experte Koerber.

Auf die Lösung solcher Probleme hat sich Werner Vogel spezialisiert. Der erfahrene Unternehmer und Berater unterscheidet bei einem Nachfolgeprozess drei Phasen: Vorphase, Verkaufsprozess und Postmerger, die Zeit nach der Übergabe. „In der Vorphase reift die Kaufentscheidung“, erklärt Vogel. Meist beginnt schon an dieser Stelle seine oder die Hilfe anderer externer Berater. „Die Firma verkaufsfertig machen“, nennt Vogel diesen Prozess, der meist nicht ganz unkompliziert ist. „Warum soll

—> ich noch investieren, wenn ich die Firma sowieso verkaufen will“, fragen ihn Kunden. Dann erklärt Vogel, dass jedes einzelne von vielen Problemen, die eine Firma haben kann, den Verkauf bereits gefährdet: verkrustete Strukturen, veraltetes Personal oder eben Investitionsstau.

Ist der erste Schritt getan, werden die Erkenntnisse in einem Exposé zusammengetragen – die Käufersuche beginnt. Neben seinem beruflichen und privaten Netzwerk nutzt Vogel auch Online-Tools wie die Deutsche Unternehmerbörse (DUB) oder nexxt-Change, auf der jedes Jahr mehr als 1.000 Kontakte zwischen Anbieter und möglichem Käufer geknüpft werden. Auch mit der Vermittler-Plattform Companylinks hat Vogel eine Kooperation. Die Postmerger genannte, dritte Phase beschließt den Nachfolgeprozess. „Hier werden das Wissen und auch die Mitarbeiter übergeben“, sagt Vogel: „Danach gibt es kein Zurück mehr.“

Fünf solcher Prozesse hat Werner Vogel in seinen fast vier Jahren als Nachfolgeberater abgeschlossen, zehn bearbeitet er aktuell. Etwa drei bis vier Jahre dauert es, bis alle drei Phasen eines Verkaufes durchlaufen sind: etwa ein Jahr für Phase eins, ein Jahr für Phase zwei und ein Jahr für die dritte Phase. Eine Zeit lang muss Senior Werner Vogel also noch weitermachen. Aber so langsam, sagt er, müsse er auch mal an die eigene Nachfolge denken. Aber wirklich nur so langsam.

Frischer Wind fürs Traditionsunternehmen

Perspektivwechsel: Maler Wissner wechselt in die dritte Generation

Mit dem Thema Unternehmensnachfolge konnte sich Manfred Wissner bereits aus. 1985 hatte er den Malerbetrieb seines Vaters gemeinsam mit seinem Bruder übernommen und mehr als 30 Jahre lang geführt. Es sei eine Nachfolge aus dem Lehrbuch gewesen, sagt er heute. Wissner hatte zunächst eine kaufmännische Ausbildung absolviert und dann das Malerhandwerk gelernt. „Damit ich sowohl rechnen als auch arbeiten konnte“, sagt er und lacht. Nach der Meisterschule habe er dann in der Firma seines Vaters, die dieser bereits 1947 gegründet hatte, mehr und mehr Verantwortung übernommen – bis zur letztendlichen Übergabe.

Nun war es Manfred Wissner, der die Firma übergeben musste. Doch die Umstände waren schwieriger. Weil sein Bruder gestorben war, führte er den Betrieb sechs Jahre allein. Die Nachfolger waren noch nicht bereit. „Da hingen wir ganz schön in den Seilen“, sagt Wissner.

Seit 2017 aber leiten sein Sohn Frank und seine Nichte Sandra Wissner den Betrieb in dritter Generation. Wie ihr Vater und Onkel haben auch die Nachfolger zunächst eine Ausbildung gemacht und dann die Meisterschule absolviert. Rund zwei Jahre lang habe dann die eigentliche Übergabe gedauert, bis sich schließlich alles eingespielt hatte. Aber am Ende steht ein Erfolg: „Diese Nachfolge ist das Beste, was mir

passieren konnte“, sagt Manfred, der die Firma damals schon, als er sie mit seinem Bruder übernahm, vom Einzelunternehmen seines Vaters in eine GmbH umgewandelt hat. Diese GmbH wiederum haben Frank und Sandra Wissner gekauft, neu gegründet und mächtig Schwung in den Betrieb gebracht. „Die Digitalisierung hat Einzug erhalten“, sagt Sohn Frank. So werden Angebote und Rechnungen mittlerweile digital erstellt und abgelegt, was die Büroarbeit enorm beschleunigt. Außerdem wurden neue Fahrzeuge gekauft und die Belegschaft aufgestockt: Statt fünf Mitarbeitern arbeiten nun fünf Gesellen und drei Azubis für die Firma. Auch Manfred hat am Anfang noch mitgeholfen, kann sich nun aber beruhigt zurücklehnen, wie er selber sagt: „Die beiden machen das – und sie machen das richtig gut.“



Manfred (l.) mit Frank und Sandra Wissner – Gothaer Kunden seit „mindestens“ 2009.

DER CHEFSACHE-PODCAST

Christoph Birkel: „Mein Vater ist modern und progressiv“



Im „Chefsache“-Podcast sprechen wir mit Unternehmern über Themen aus der Chefetage. Teil zwei: Christoph (Foto oben) und Wolfram Birkel. Beide tragen einen großen Namen deutscher Unternehmensgeschichte: Birkel – der Nudelhersteller. Mittlerweile betreibt die Familie mit dem

hit-Technopark Hamburg einen der größten Technologieparks Deutschlands und investiert in Start-ups. „Er ist modern und progressiv“, sagt Christoph Birkel über seinen Vater, den er als Geschäftsführer abgelöst hat. Der Senior erfüllte sich nach der Übergabe einen Traum: Er segelte um die Welt.



bit.ly/chefsache-podcast-teil-2

