

**DU, WIR
& UNSER
NETZWERK
SO GEHT
GRÜNDEN!**

#30jahrebpw

**BPW
2025**

w w w . b - p - w . d e

BPW 2025

Seminarprogramm Berlin



Erfolgsfaktor Kommunikation

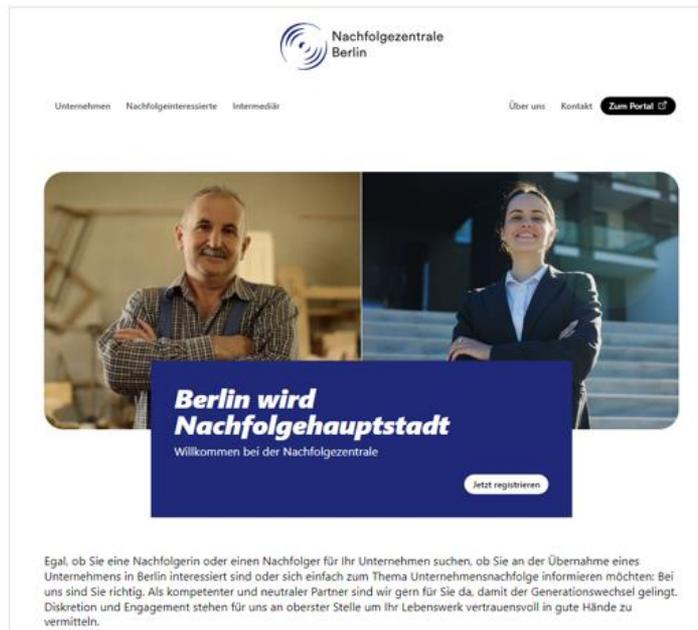
Der Mensch im Mittelpunkt der Nachfolge



Nachfolgezentrale
Berlin



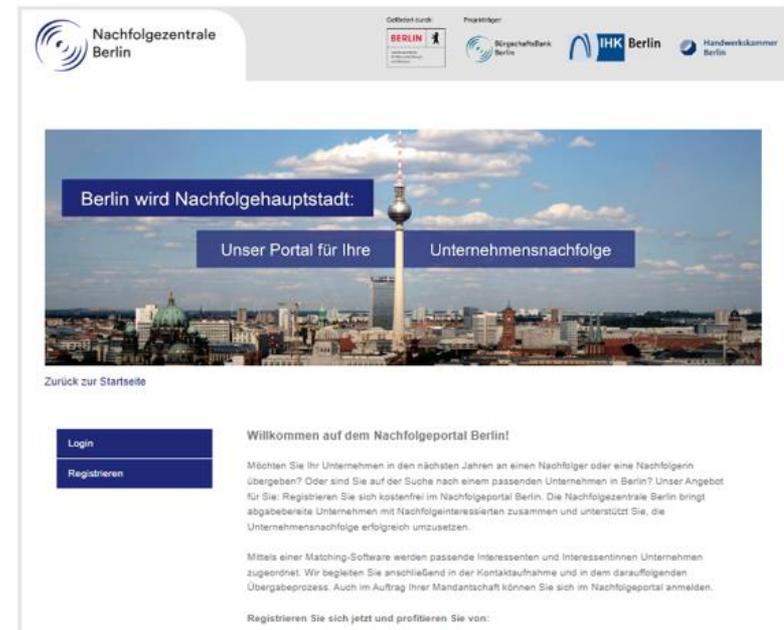
Willkommen bei der Nachfolgezentrale



Berlin wird Nachfolgehauptstadt
Willkommen bei der Nachfolgezentrale

[Jetzt registrieren](#)

Egal, ob Sie eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger für Ihr Unternehmen suchen, ob Sie an der Übernahme eines Unternehmens in Berlin interessiert sind oder sich einfach zum Thema Unternehmensnachfolge informieren möchten: Bei uns sind Sie richtig. Als kompetenter und neutraler Partner sind wir gern für Sie da, damit der Generationswechsel gelingt. Diskretion und Engagement stehen für uns an oberster Stelle um Ihr Lebenswerk vertrauensvoll in gute Hände zu vermitteln.



Berlin wird Nachfolgehauptstadt:
Unser Portal für Ihre Unternehmensnachfolge

[Zurück zur Startseite](#)

[Login](#)
[Registrieren](#)

Willkommen auf dem Nachfolgeportal Berlin!

Möchten Sie Ihr Unternehmen in den nächsten Jahren an einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin übergeben? Oder sind Sie auf der Suche nach einem passenden Unternehmen in Berlin? Unser Angebot für Sie: Registrieren Sie sich kostenfrei im Nachfolgeportal Berlin. Die Nachfolgezentrale Berlin bringt abgabebereite Unternehmen mit Nachfolgeinteressierten zusammen und unterstützt Sie, die Unternehmensnachfolge erfolgreich umzusetzen.

Mittels einer Matching-Software werden passende Interessenten und Interessentinnen Unternehmen zugeordnet. Wir begleiten Sie anschließend in der Kontaktaufnahme und in dem darauffolgenden Übergabeprozess. Auch im Auftrag Ihrer Mandatschaft können Sie sich im Nachfolgeportal anmelden.

Registrieren Sie sich jetzt und profitieren Sie von:

Im Überblick

- Kostenlose Nutzung
- Vertraulicher Umgang mit Ihren Daten
- Anmeldung als übergabebereites Unternehmen, Nachfolgeinteressierte oder Intermediär
- Matching durch Abgleich der Angaben Ihres („Wunsch“- bzw.) Unternehmens
- Begleitung im Kontaktaufnahme-Prozess

Besuchen Sie unsere Website:



www.nachfolgezentrale.berlin

Und bleiben Sie auf dem Laufenden über
Instagram: @nachfolgezentrale und
LinkedIn: Nachfolgezentrale Berlin

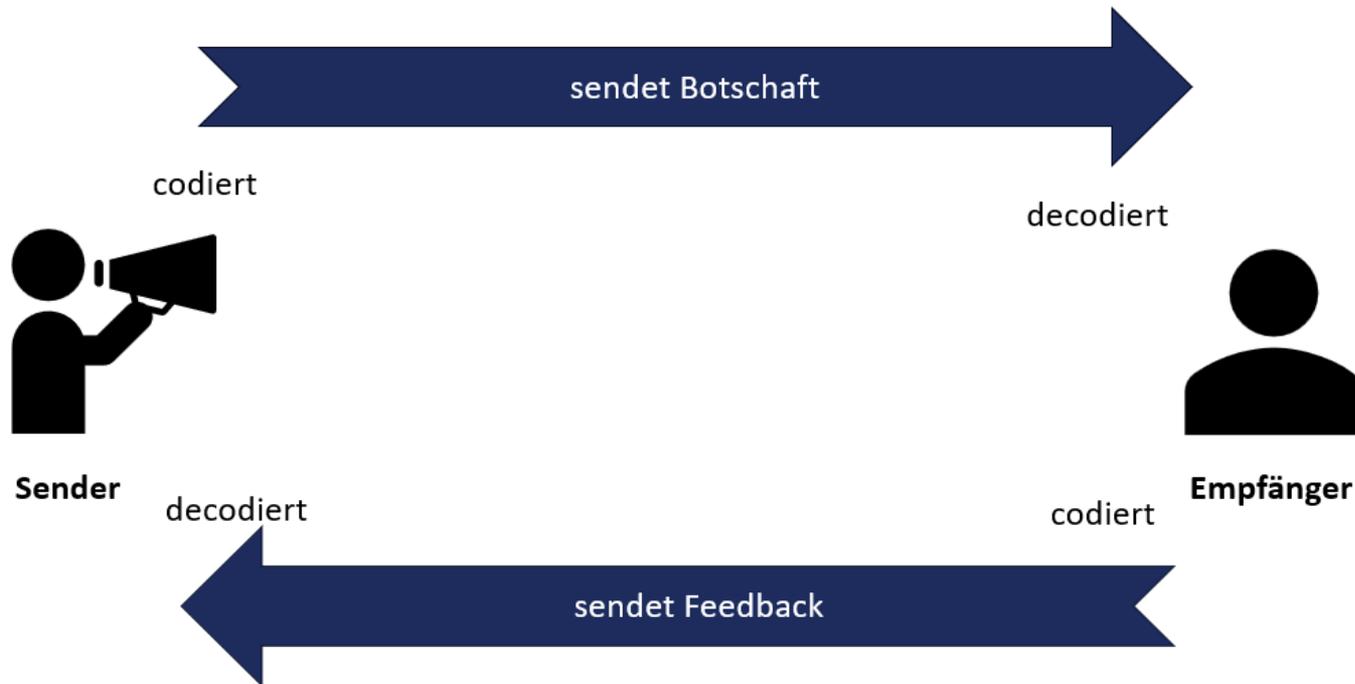
Das erwartet Sie heute:

1. Modelle der Kommunikationspsychologie / Was ist Kommunikation?
2. Kommunikation als Schlüsselfaktor im Nachfolgeprozess
3. Phasen des Nachfolgeprozesses
4. Wann ist der richtige Zeitpunkt für die Kommunikation an Mitarbeitende, Kunden und Lieferanten?

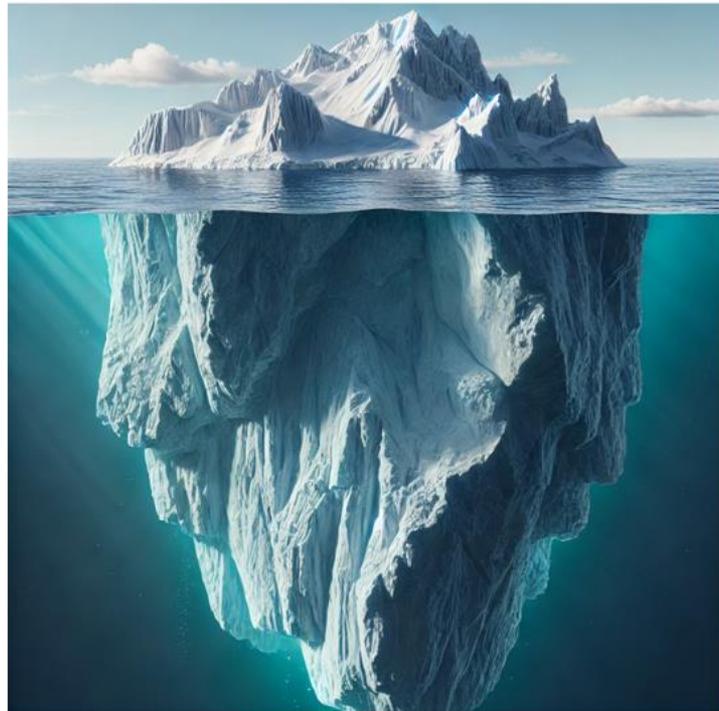
Was ist eigentlich Kommunikation?



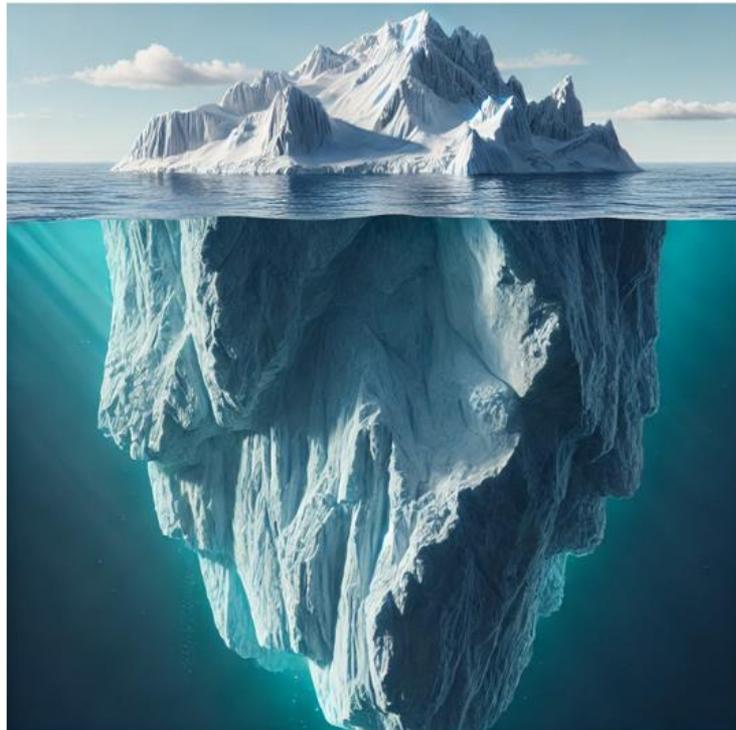
Sender-Empfänger-Modell (Shannon/Weaver)



Das Eisbergmodell



Das Eisbergmodell



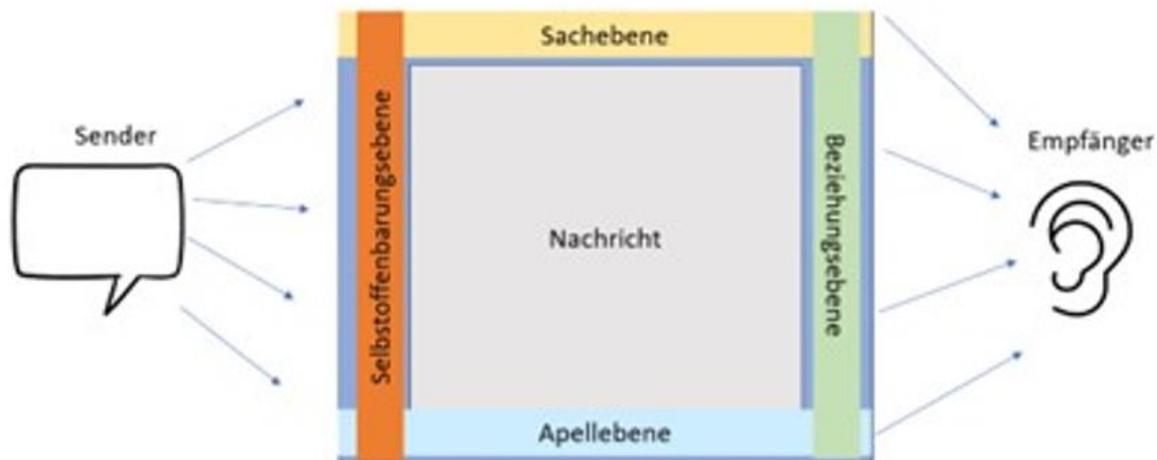
20%
Sachebene

→ Was wird gesagt?

80%
Emotionale Ebene

→ Wie wird etwas gesagt?

Kommunikationsquadrat nach F. Schulz von Thun / Vier Seiten einer Nachricht

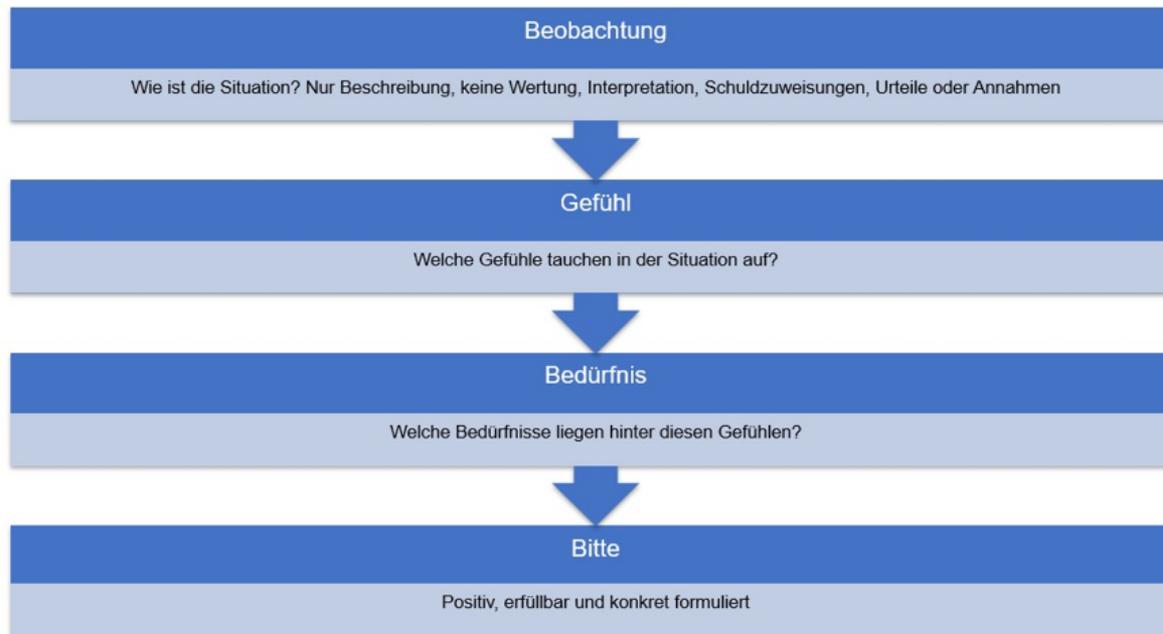


Kommunikationsquadrat nach F. Schulz von Thun

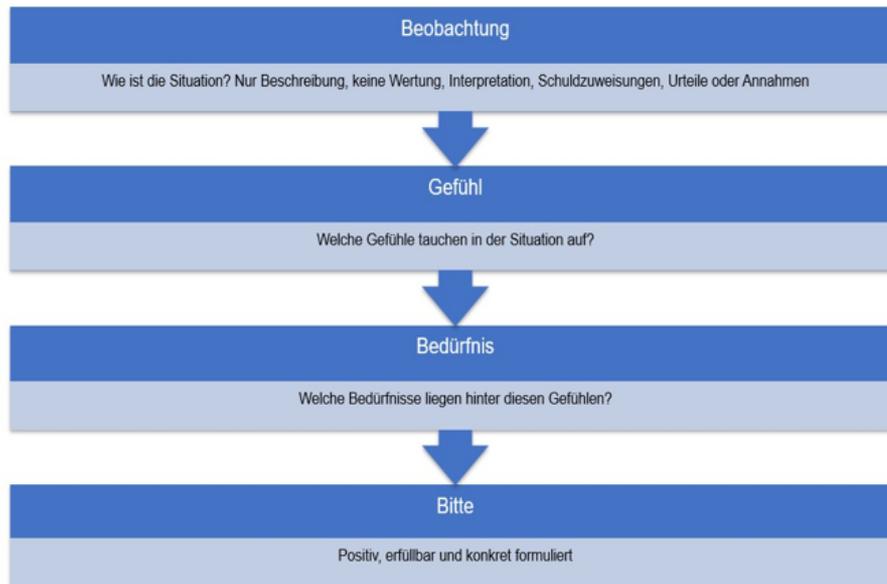
„Es ist grün.“



Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg

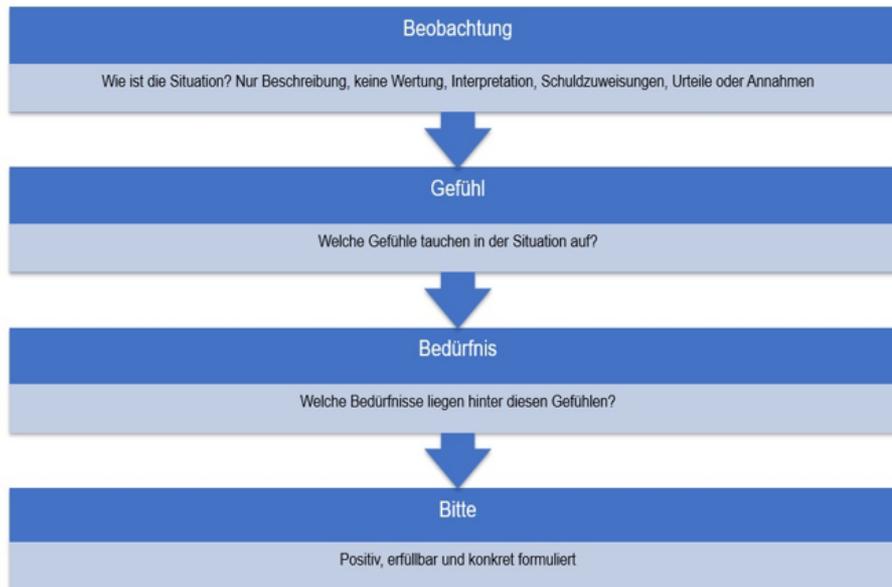


Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg



„Ich habe bemerkt, dass unsere Team-Meetings in letzter Zeit erst mit einer zeitlichen Verzögerung beginnen konnten.“

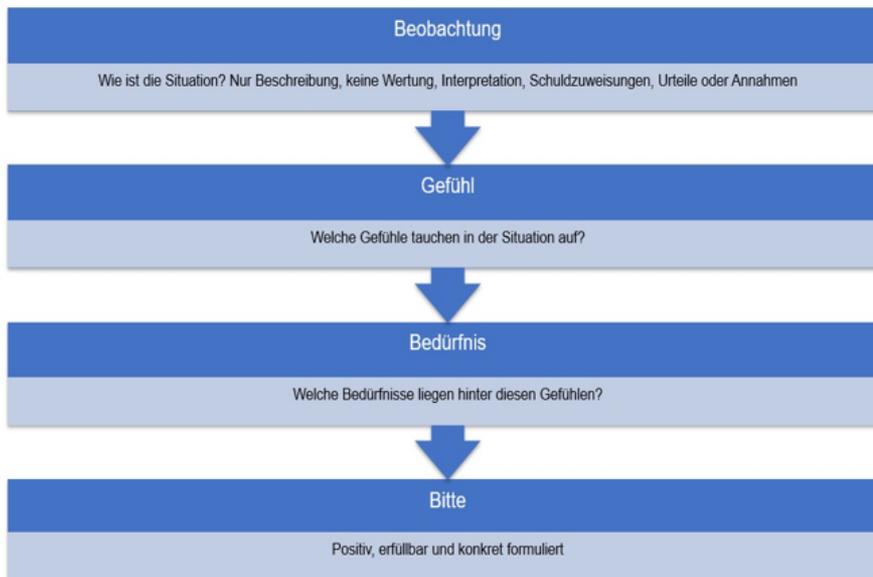
Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg



„Ich habe bemerkt, dass unsere Team-Meetings in letzter Zeit erst mit einer zeitlichen Verzögerung beginnen konnten.“

„Ich habe bei diesem Projekt wirklich einen vollen Terminkalender und fühle mich schnell unter Druck, wenn unsere Meetings nicht pünktlich anfangen können.“

Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg

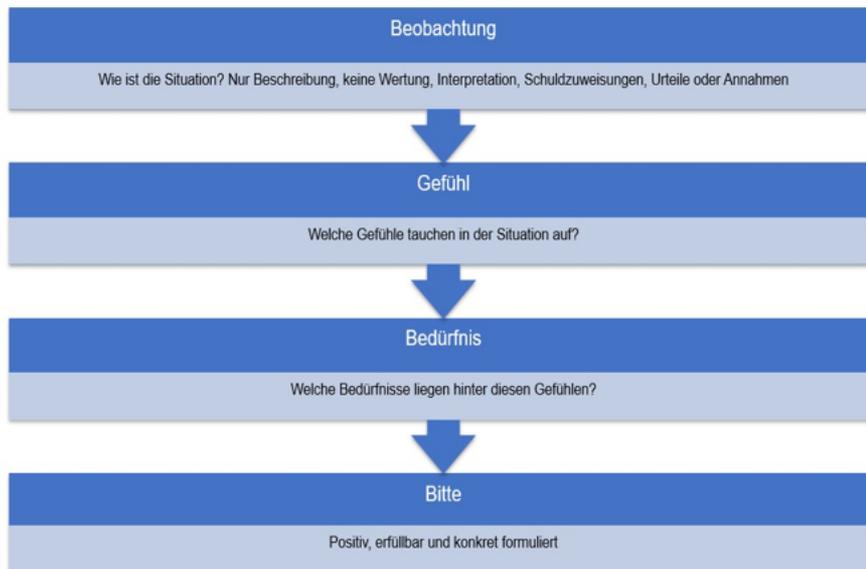


„Ich habe bemerkt, dass unsere Team-Meetings in letzter Zeit erst mit einer zeitlichen Verzögerung beginnen konnten.“

„Ich habe bei diesem Projekt wirklich einen vollen Terminkalender und fühle mich schnell unter Druck, wenn unsere Meetings nicht pünktlich anfangen können.“

„Ich brauche mehr Zuverlässigkeit an der Teilnahme unserer Team-Meetings, um effizient zu bleiben und das Projekt zum Erfolg bringen zu können.“

Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg



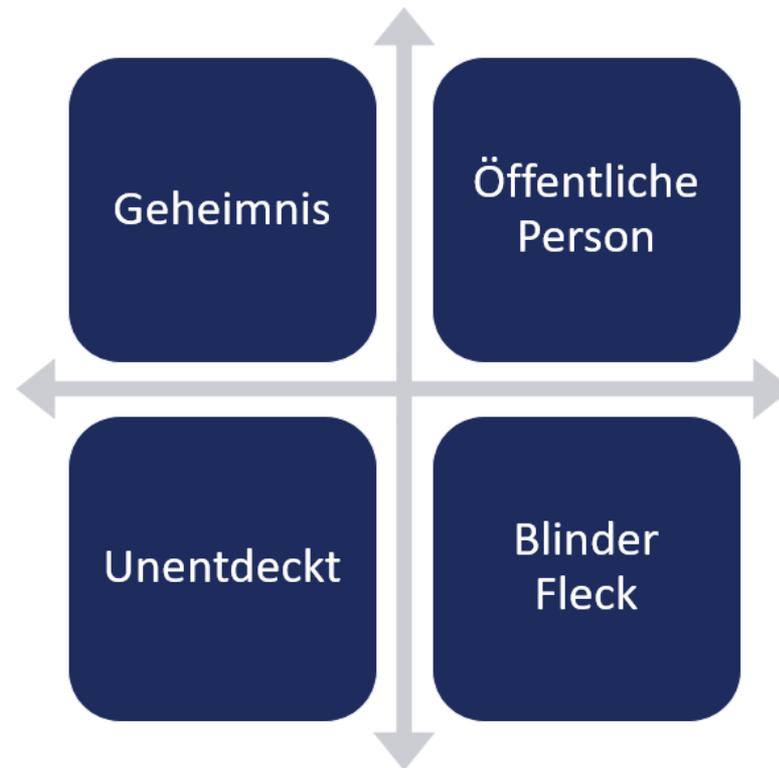
„Ich habe bemerkt, dass unsere Team-Meetings in letzter Zeit erst mit einer zeitlichen Verzögerung beginnen konnten.“

„Ich habe bei diesem Projekt wirklich einen vollen Terminkalender und fühle mich schnell unter Druck, wenn unsere Meetings nicht pünktlich anfangen können.“

„Ich brauche mehr Zuverlässigkeit an der Teilnahme unserer Team-Meetings, um effizient zu bleiben und das Projekt zum Erfolg bringen zu können.“

„Können wir darüber sprechen, unsere Kalender abzugleichen und eine Erinnerungsnachricht zu installieren, die uns 15 Minuten vor dem Beginn des Meetings darauf hinweist und es dadurch pünktlich beginnen kann?“

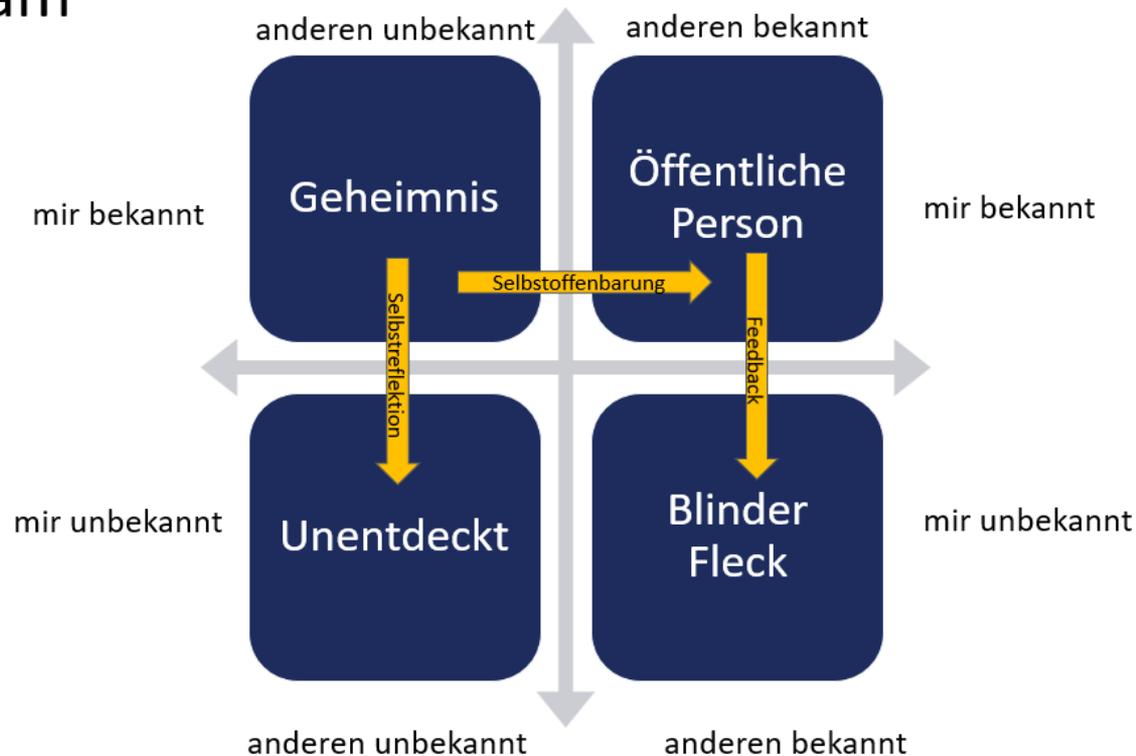
Das Johari Fenster nach Joseph Luft und Harrington Ingham



Das Johari Fenster nach Joseph Luft und Harrington Ingham



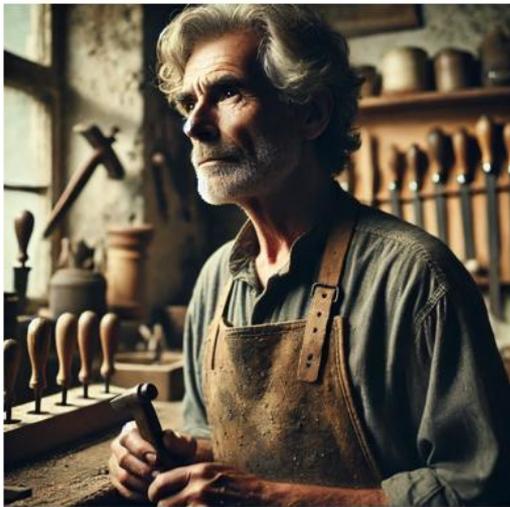
Das Johari Fenster nach Joseph Luft und Harrington Ingham



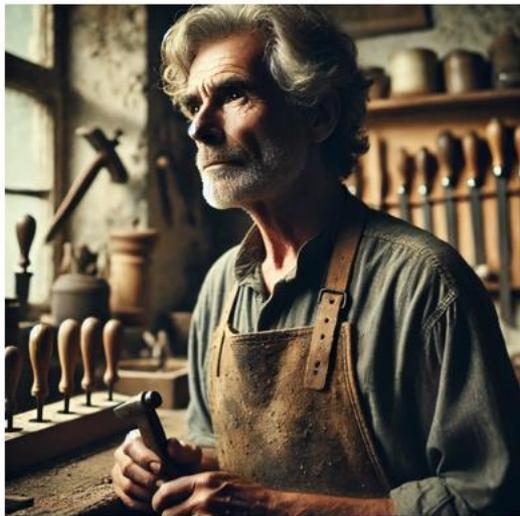
Kommunikation als Schlüsselfaktor im Nachfolgeprozess



Unterschiedliche Wahrnehmungen



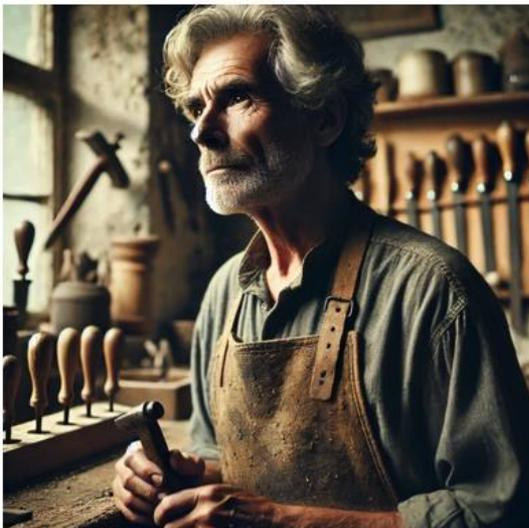
Unterschiedliche Wahrnehmungen



Eher vergangenheitsorientiert

Eher zukunftsorientiert

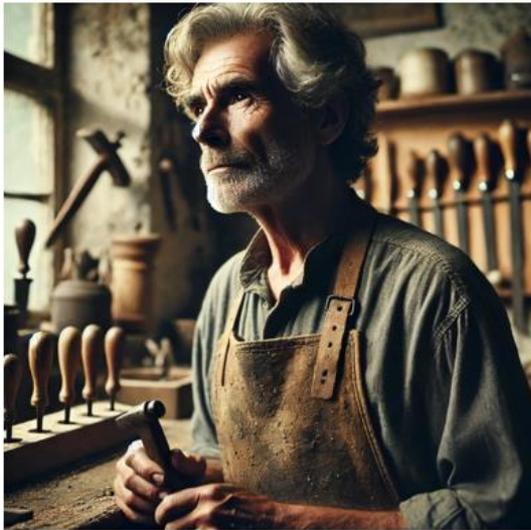
Unterschiedliche Wahrnehmungen



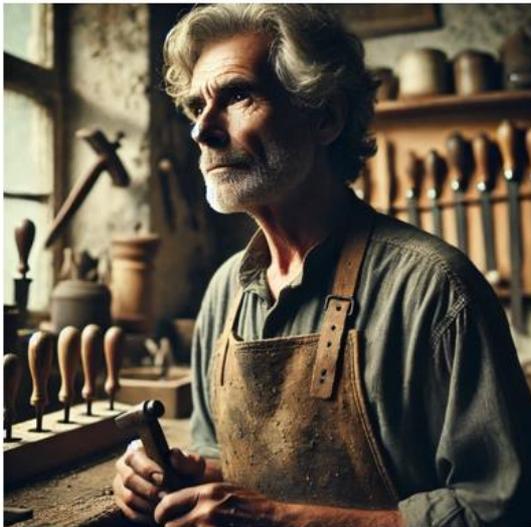
Eher traditionell

Eher progressiv

Unterschiedliche Wahrnehmungen



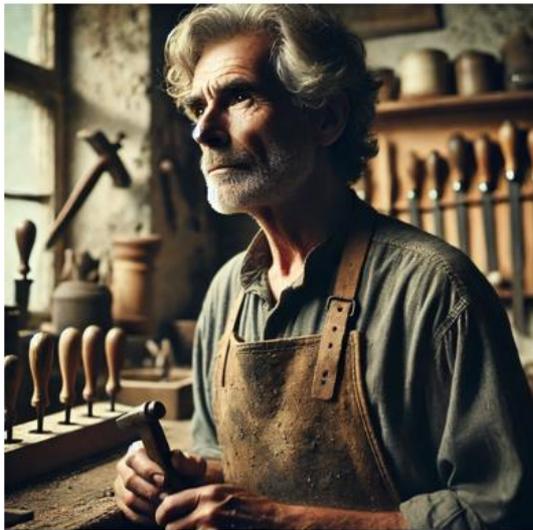
Unterschiedliche Wahrnehmungen



Erfahrungen einbringen

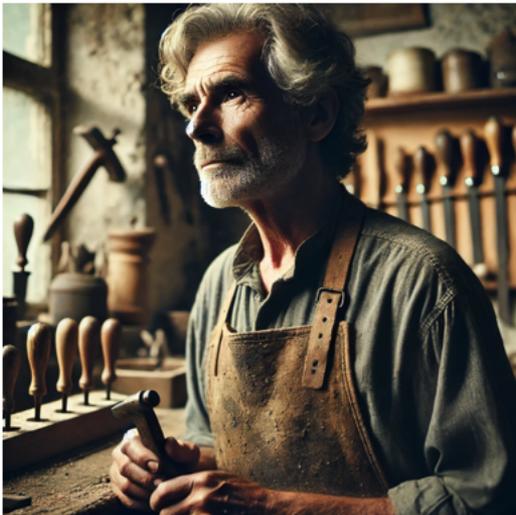
Klare Verantwortlichkeiten

Unterschiedliche Erwartungshaltungen



- Mein Lebenswerk soll fortgeführt werden
- Meine bisherige Leistung soll wertgeschätzt werden – auch finanziell
- Das Unternehmen braucht keine Manager sondern Leute „vom Fach“
- Meine Mitarbeiter sollen auch weiterhin einen sicheren Arbeitsplatz haben

Unterschiedliche Erwartungshaltungen



- Mein Lebenswerk soll fortgeführt werden
- Meine bisherige Leistung soll wertgeschätzt werden – auch finanziell
- Das Unternehmen braucht keine Manager sondern Leute „vom Fach“
- Meine Mitarbeiter sollen auch weiterhin einen sicheren Arbeitsplatz haben

Harte Faktoren:

Branchenerfahrung, Führungserfahrung, Budgetverantwortung, Risikobereitschaft, Eigenkapital

Unterschiedliche Erwartungshaltungen

- Das Unternehmen soll profitabel sein. Ich möchte meinen Lebensstandard und den meiner Familie damit finanzieren können.
- Die Branche und das Unternehmen soll Entwicklungspotential haben.
- Ich möchte meine Fähigkeiten und Stärken im Unternehmen einsetzen und entwickeln können.



Unterschiedliche Erwartungshaltungen

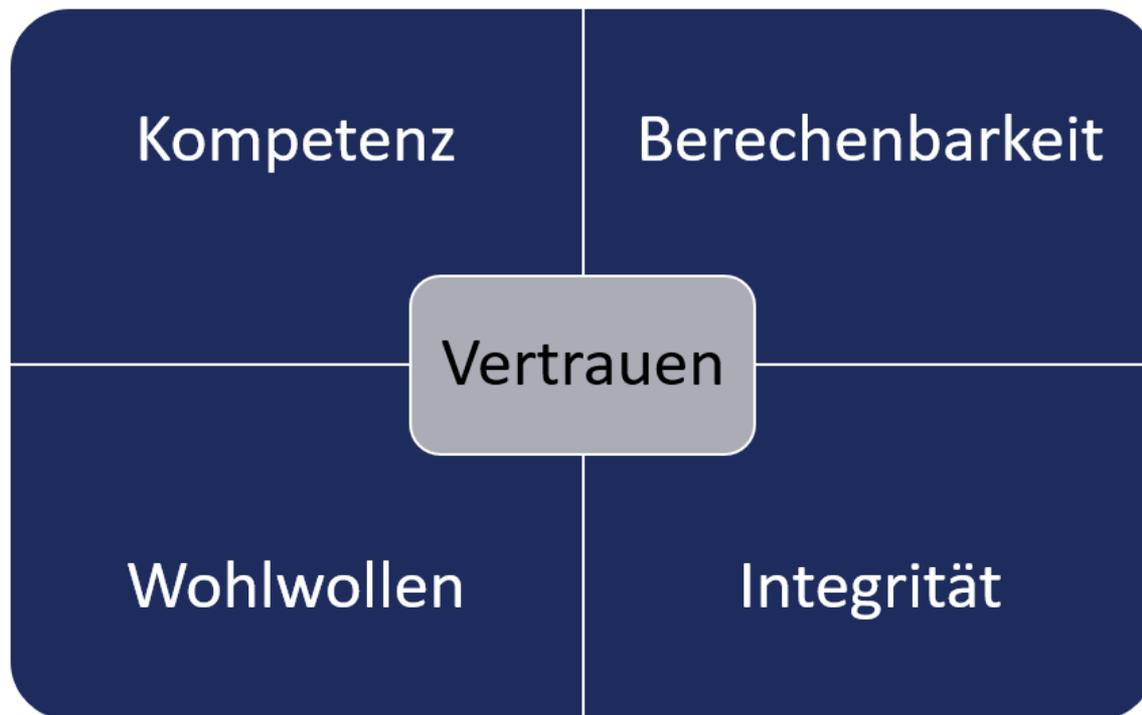
- Das Unternehmen soll profitabel sein. Ich möchte meinen Lebensstandard und den meiner Familie damit finanzieren können.
- Die Branche und das Unternehmen soll Entwicklungspotential haben.
- Ich möchte meine Fähigkeiten und Stärken im Unternehmen einsetzen und entwickeln können.



Harte Faktoren:

Umsatz, Gewinn, Mitarbeiterzahl, Marktpotential

Vertrauen als Fundament



Vertrauen als Fundament

Kennt der Nachfolge die Branche?
Kann er die Aufgaben sachlich bewältigen?
Bringt der notwendigen Qualifikationen mit?

Meint es der Nachfolger „gut“ mit mir und dem Unternehmen?
Bringt er mir Wertschätzung entgegen?

Kompetenz

Berechenbarkeit



Wohlwollen

Integrität

Kommuniziert der Nachfolger seine Absichten und Pläne offen?
Hält er Absprachen und Termine zuverlässig ein?
Hat er in früheren Positionen bewiesen, dass er planvoll und strukturiert arbeitet?

Verhält er sich mir gegenüber fair?
Stimmen seine Worte und Taten überein?
Welchen Prinzipien folgt er?
Übernimmt er Verantwortung für sein Handeln?

Vertrauen als Fundament

Kann ich meine Stärken und Qualifikationen ins Unternehmen einbringen?

Kompetenz

Berechenbarkeit



Agiert der Unternehmer wertschätzend? Geht er auf meine Wünsche und Vorstellungen ein?

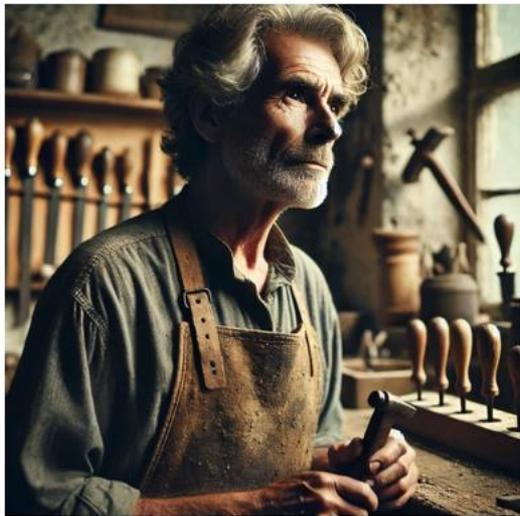
Wohlwollen

Integrität

Wie stabil ist das Unternehmen in seiner Entwicklung?
Wie vorhersehbar ist der Markt?
Sind die finanziellen Daten transparent?
Wie verhält sich der Übergeber während der Übergangsphase?

Wie geht das Unternehmen mit seinen Mitarbeitern und Kunden um? Wie ist die Kultur des Unternehmens?
Informiert der Übergeber offen und ehrlich über den Zustand des Unternehmens?

Kommunikation als Schlüsselfaktor



Ziele und Vorstellungen

Ziele und Vorstellungen

Phasen des Nachfolgeprozesses



Phasen des Nachfolgeprozesses



Ziele	Strategieentwicklung	Transaktion	Transfer und Integration	Transformation
Handlungsfelder Senior-Unternehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Ziele klären • Übergabefähigkeit des Unternehmens prüfen und ggfs. verbessern • Nachfolge-Kandidaten ermitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensbewertung • Kaufpreisfindung • Rechtlichen Rahmen schaffen (z. B. Vertragswerk, notarielle Beurkundungen etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturierte Übergabe und Kompetenzübertragung, • Wissenstransfer • Vorstellung bei Schlüsselkontakten, • „geordneter Rückzug“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Start in die neue Lebensphase 😊
Handlungsfelder Nachfolge-Interessent	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Ziele und Motivation klären, • Suchpräferenzen formulieren, • Marktangebote analysieren, • Kontakthanbahnung 		<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzübernahme • Unternehmensentwicklungsstrategie aufsetzen, • Vertrauensaufbau bei Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensentwicklungsstrategie umsetzen • Operatives Geschäft führen

Kommunikation in den Phasen des Nachfolgeprozesses

				
Ziele	Strategieentwicklung	Transaktion	Transfer und Integration	Transformation
Handlungsfelder Senior-Unternehmer	<ul style="list-style-type: none"> Johari-Fenster zur Selbstreflektion und zum Feedback nutzen Gedanken zum Prozess mit persönlichem Umfeld teilen und offen kommunizieren Aus Erfahrungen aus dem persönlichen Umfeld lernen Informationsangebote wahrnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Vier Seiten des Nachrichtenquadrats nach Schulz von Thun Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> Vier Seiten des Nachrichtenquadrats nach Schulz von Thun Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements anwenden Mitarbeiter einbeziehen, Kunden- und Lieferantenbeziehungen aufbauen 	<ul style="list-style-type: none"> Start in die neue Lebensphase 😊
Handlungsfelder Nachfolge-Interessent				<ul style="list-style-type: none"> Johari-Fenster zur Selbstreflektion und zum Feedback nutzen Vier Seiten des Nachrichtenquadrats Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements der Mitarbeiter anwenden Kunden- und Lieferantenbeziehungen entwickeln

Wann ist der richtige Zeitpunkt für die Kommunikation an Mitarbeitende?



Kommunikation in den Phasen des Nachfolgeprozesses

				
Ziele	Strategieentwicklung	Transaktion	Transfer und Integration	Transformation
Handlungsfelder Senior-Unternehmer	<ul style="list-style-type: none"> Johari-Fenster zur Selbstreflektion und zum Feedback nutzen Gedanken zum Prozess mit persönlichem Umfeld teilen und offen kommunizieren Aus Erfahrungen aus dem persönlichen Umfeld lernen Informationsangebote wahrnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Vier Seiten des Nachrichtenquadrats nach Schulz von Thun Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> Vier Seiten des Nachrichtenquadrats nach Schulz von Thun Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements anwenden Mitarbeiter einbeziehen, Kunden- und Lieferantenbeziehungen aufbauen 	<ul style="list-style-type: none"> Start in die neue Lebensphase 😊
Handlungsfelder Nachfolge-Interessent				<ul style="list-style-type: none"> Johari-Fenster zur Selbstreflektion und zum Feedback nutzen Vier Seiten des Nachrichtenquadrats Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements der Mitarbeiter anwenden Kunden- und Lieferantenbeziehungen entwickeln

Kommunikation in den Phasen des Nachfolgeprozesses



Ziele	Strategieentwicklung	Transaktion	Transfer und Integration	Transformation
Handlungsfelder Senior-Unternehmer	<ul style="list-style-type: none"> Johari-Fenster zur Selbstreflektion und zum Feedback nutzen Gedanken zum Prozess mit persönlichem Umfeld teilen und offen kommunizieren Aus Erfahrungen aus dem persönlichen Umfeld lernen Informationsangebote wahrnehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Vier Seiten des Nachrichtenquadrats nach Schulz von Thun Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> Vier Seiten des Nachrichtenquadrats nach Schulz von Thun Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements anwenden Mitarbeiter einbeziehen, Kunden- und Lieferantenbeziehungen aufbauen 	Start in die neue Lebensphase 😊
Handlungsfelder Nachfolge-Interessent				<ul style="list-style-type: none"> Johari-Fenster zur Selbstreflektion und zum Feedback nutzen Vier Seiten des Nachrichtenquadrats Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg zur Kommunikation der Erwartungen bei gleichzeitiger Würdigung des Lebenswerks bzw. Engagements der Mitarbeiter anwenden Kunden- und Lieferantenbeziehungen entwickeln

← Kommunikation an Mitarbeitende →

Der richtige Zeitpunkt für die Kommunikation an Mitarbeitende

Der optimale Zeitpunkt für die Kommunikation der Nachfolge an Mitarbeitende liegt **nach Festlegung konkreter Pläne**, jedoch **vor der offiziellen Umsetzung** und der Information externer Partner. Eine **frühzeitige, transparente und empathische Kommunikation** unter Berücksichtigung kommunikationspsychologischer Modelle fördert das Vertrauen, minimiert Unsicherheiten und trägt wesentlich zum Erfolg des Nachfolgeprozesses bei.



Zeit für Ihre Fragen



info@nachfolgezentrale.berlin

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!



info@nachfolgezentrale.berlin

Im Überblick

- Kostenlose Nutzung
- Vertraulicher Umgang mit Ihren Daten
- Anmeldung als übergabebereites Unternehmen, Nachfolgeinteressierte oder Intermediär
- Matching durch Abgleich der Angaben Ihres („Wunsch“- bzw.) Unternehmens
- Begleitung im Kontaktaufnahme-Prozess

Besuchen Sie unsere Website:



www.nachfolgezentrale.berlin

Und bleiben Sie auf dem Laufenden über
Instagram: @nachfolgezentrale und
LinkedIn: Nachfolgezentrale Berlin

BPW 2025

Deine Idee | Dein Konzept | Dein Unternehmen

Hotline: 030 / 21 25 - 21 21

E-Mail: info@b-p-w.de

Internet: www.b-p-w.de

Förderer



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Der Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg wird gemeinsam durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe des Landes Berlin und durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg unterstützt sowie aus Mitteln der Europäischen Union kofinanziert.