

Erfolgreiche Nachfolge für Weltmarktführer SIK-Holzgestaltung GmbH



Das Thema Unternehmensnachfolge ist genaugenommen so bedeutsam wie die Gründung. Ohne Erfolg ist es gleichbedeutend mit dem Aus. Der Elan des Gründers weist aber große Unterschiede zur Situation des Unternehmensverkäufers auf und das macht es so schwer, auch in der Nachfolgephase alles richtig zu machen. W+M hat mit Unternehmern gesprochen, wie sie die Nachfolge meisterten. Heute berichten wir über die erfolgreiche Nachfolge beim Weltmarktführer für Spielplatzbauten aus dem brandenburgischen Niedergörsdorf.



Große Burg Foto SIK-Holz

Steckbrief

SIK Holzgestaltung GmbH

Niedergörsdorf in Brandenburg

Branche: **Spielplatzbau**

Umsatz (2023): **22 Mio. Euro**

Beschäftigte: **220**

SIK-Holz® ist ein inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen im Fläming, südlich von Berlin. 1988 gründeten hier Klaus-Peter und Claudia Gust noch unter planwirtschaftlichen Bedingungen einen Meisterbetrieb des Holzbildhauerhandwerks mit dem Schwerpunkt Planung, Gestaltung und Produktion von individuellen Kinderspielplatzgeräten aus Robinienholz. 1989 wurde aus der Planwirtschaft die Marktwirtschaft. Mit zwei kleinen Referenzspielplätzen in Berlin bewarb sich das junge Unternehmen in Berlin Ost und Berlin West. Die Teilnahme an internationalen Messen Anfang der 1990er Jahre führte zu einer großen Nachfrage nach Spielgeräten aus chemisch unbehandeltem Holz und damit zur Expansion des Unternehmens auf heute 250 Mitarbeiter.



SIK-Holzgestaltung. Foto W+M

Die Idee, kreatives Spielplatzmobiliar aus Robinien zu entwickeln und anzufertigen, führte zu Unikaten mit hoher Nachhaltigkeit und letztlich zur Marktführerschaft in Deutschland. Aktuell beschäftigt das Unternehmen 220 Mitarbeiter und erwirtschaftet einen Jahresumsatz von 22 Millionen Euro.

Die Nachfolgegeschichte

Die Nachfolgegeschichte erzählt von dem Gründerehepaar Klaus-Peter und Claudia Gust, von Marc Oelker und den Gust-Töchtern Antje und Kathleen.

Marc Oelker, der studierte Diplom-Holzwirt, ist seit 2001 im Unternehmen und stand dem Unternehmer in administrativen Fragen wie dem Qualitätsmanagement zur Seite. Der „zweite Mann“ bei SIK wurde 2007 zum Geschäftsführer berufen und erwarb Anteile in Höhe von 10 Prozent.

Die Gust-Töchter gingen eigene Wege, bis Antje Gust 2010, noch aus NRW, begann die elterliche Unternehmung vertrieblich zu unterstützen. Seit 2020 ist sie wieder im Elternhaus in Niedergörsdorf und noch aktiver bei SIK eingebunden.

Der 1959 geborene Gründer Klaus-Peter Gust beschäftigte sich schon seit einigen Jahren vor dem Verkauf mit dem Thema, besuchte Managementveranstaltungen, lernte Berater kennen und bezog seinen Geschäftsführer Marc Oelker zunehmend in seine Ruhestandsüberlegungen ein. Die Idee, Marc Oelker zum Nachfolger und die beiden Töchter zu beteiligen, wurde zwischen den Betroffenen offen diskutiert.

Jeder sollte einen Brief schreiben mit folgenden Inhalten:

Wie stellst du dir deine künftige Rolle im Unternehmen vor?

Was sind deine Erwartungen?

Wie kommst du persönlich mit den Beteiligten klar?

Die Inhalte wurden offengelegt und besprochen. Das Ergebnis war hochgradig einvernehmlich.



Antje Gust und Marc Oelker. Foto: SIK-Holz

Marc Oelker wird Hauptanteilseigner und alleiniger Geschäftsführer der Firma. Antje Gust arbeitet als Vertriebsleiterin und hält gemeinsam mit ihrer Schwester Anteile von jeweils 20 Prozent.

Diese Einvernehmlichkeit ist weitgehend das Verdienst des Gründers, der mit offenen Karten spielte und dem es vor allem um die gedeihliche Weiterentwicklung

des Unternehmens ging. So wurde auch ein fairer Verkaufspreis ermittelt, der sukzessive gezahlt werden muss und dem neuen Hauptanteilseigner eine größere Verschuldung ersparte.



Gründer Klaus-Peter Gust und Marc Oelker. Foto SIK-Holz

Der gute Rat

Raum für Neues und Ideen für Neues brauchen Nachfolger, das raten Marc Oelker und Antje Gust. Sie wussten um das florierende Unternehmen, ein Jahr nach der Übernahme begannen Sie eigene Zeichen zu setzen und das bis zum heutigen Tag.

Learnings

Die eigenen Kinder kann man nicht zur Nachfolge zwingen, es sollte sich ergeben. Den kompetenten Vertrauten frühzeitig ins Unternehmen holen und einbinden. Offen und frühzeitig die Nachfolge und die Erwartungen mit den Betreffenden besprechen.
Nach der Übergabe loslassen.