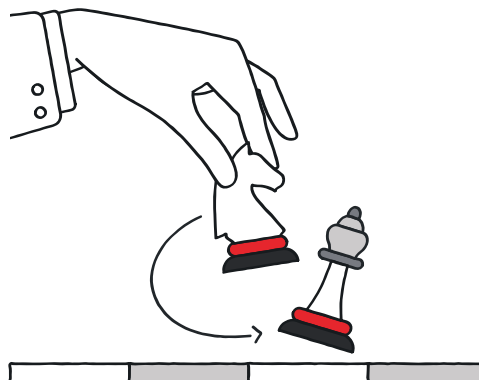


# Stolpersteine bei der Nachfolgeplanung

Basierend auf unserer Erfahrung in der engen Zusammenarbeit mit Geschäftsinhabern stellen wir Ihnen hier 12 Themenbereiche vor, auf die Sie besonders vorbereitet sein sollten.



## 1. Eignerstrategie entwickeln

Nicht immer haben Unternehmer und deren Familien eine klare Vision von ihrem künftigen unternehmerischen Engagement. Fehlt eine entsprechende Eigentümerstrategie oder die nötige Klarheit darüber, kann es bei der Unternehmensnachfolge schnell zu einem wenig durchdachten Ansatz kommen.

## 2. Nachfolge einvernehmlich regeln

Für Geschäftsinhaber, die allein die Entscheidung bezüglich ihrer Nachfolge treffen, ist die Umsetzung einer optimalen Nachfolgelösung oftmals eine Herausforderung. Um etwaige Interessenkonflikte zu erkennen und zu lösen, sollte das Thema Unternehmensnachfolge offen mit Partnern sowie im Familienkreis besprochen werden.

## 3. Frühzeitig planen

In den meisten Fällen sind es eher emotionale Hürden als faktenbasierte Argumente, die Unternehmer bei der Vorbereitung und Umsetzung von Nachfolgelösungen scheitern oder viel zu spät handeln lassen. Diese Versäumnisse führen häufig dazu, dass Nachfolgeangelegenheiten ignoriert oder verdrängt werden.

## 4. Strategische Optionen prüfen

Wenn sich keine besseren Alternativen bieten, verfolgen Unternehmenseigentümer möglicherweise unrealistische Lösungen für die Nachfolge oder treffen unzureichende Vorkehrungen. Können diese Lösungen dann nicht umgesetzt werden oder kommt es zu unvorhergesehenen Ereignissen, liegt der Grund oft darin, dass besser geeignete Nachfolgeoptionen ausser Acht gelassen oder erst zu spät erkannt wurden.

## 5. Nachfolger aufbauen

Stellenweise schätzen Geschäftsinhaber die unternehmerischen Fähigkeiten oder die Motivation eines möglichen Nachfolgers falsch ein. Die Tatsache, dass der Nachfolger das Unternehmen nicht erfolgreich führen und weiterentwickeln kann, zeichnet sich für gewöhnlich erst dann ab, wenn die Geschäftsergebnisse unbefriedigend ausfallen.

## 6. Unternehmenswert beurteilen

Persönliche oder finanzielle Interessen von Unternehmern oder deren Familien können der Entscheidung für die beste Nachfolgeoption entgegenstehen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Lösung ausserhalb der Familie aus emotionalen Gründen oder durch das Bestehen auf unrealistischen Preisvorstellungen verworfen wird.

## 7. Familienvermögen sichern

Steht nicht genügend privates Vermögen zur Verfügung, kann es sein, dass eine akzeptable Nachfolgelösung von der Familie in Frage gestellt oder komplett blockiert wird. Diese Situation kann eintreten, wenn alle Erben innerhalb des geltenden gesetzlichen Rahmens gleichgestellt sind und die Auszahlung ihres Anteils einfordern.

## 8. Altersvorsorge sichern

Teilweise werden Massnahmen zur Vermögens- und Steuerplanung sowie die Regelungen im Gesellschafts- und Erbrecht vernachlässigt oder aber überbewertet. Bleiben einzelne Aspekte unbeachtet oder werden zu stark hervorgehoben, kann es schwierig werden, eine übergreifende Ideallösung zu finden.

## 9. Berater hinzuziehen

Lösungen für die Nachfolgeplanung weisen in der Regel eine gewisse Komplexität auf. Wenn Ratgeber hinzugezogen werden, die nicht ausreichend für die Beratung zu spezifischen Fachgebieten qualifiziert sind, ist die professionelle Abwicklung der gesamten Nachfolge gefährdet.

## 10. Unternehmen für die Nachfolge vorbereiten

Ein Unternehmen, das nicht auf eine erfolgreiche Nachfolge ausgerichtet ist, wird die gewählte Nachfolgelösung auch nicht effektiv in die Praxis umsetzen können. Am Ende werden Geschäftsinhaber und deren Familien möglicherweise mit emotionalen und finanziellen Enttäuschungen konfrontiert.

## 11. Nachfolge klar kommunizieren

Der Zeitpunkt der Bekanntgabe einer Nachfolge ist für alle Anspruchsgruppen des Unternehmens einschliesslich der Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten entscheidend. So können unerwünschte Auswirkungen auf das Geschäft die Folge sein, wenn die zeitliche Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen in den Nachfolgeprozess nicht umsichtig geplant wird.

## 12. Zukunftsperspektiven entwickeln

Unternehmern fällt es oft nicht leicht, loszulassen und die Führungsrolle abzugeben. Das kann es für den gewählten Nachfolger wiederum schwierig machen, die Zügel in die Hand zu nehmen und sich im Unternehmen durchzusetzen.