

10 Thesen zur Nachfolge im Unternehmen

Nachfolgefragen stellen für Unternehmer, Familienaktionäre und Verwaltungsräte eine grosse Herausforderung dar. Sie haben für die Beteiligten in verschiedenster Hinsicht nachhaltige Auswirkungen. Die nachstehenden zehn Thesen sind als Denkanstoss gedacht, um dieses komplexe Thema geplant und unvoreingenommen anzugehen.

These 1

Eine klare Eignerstrategie definieren

Tragfähige Nachfolgelösungen beruhen auf klaren Vorstellungen über die Zielsetzungen und die zukünftige Rolle der Unternehmerfamilie. Der Unternehmer bzw. die Unternehmerfamilie muss sehr überlegt entscheiden, welche finanziellen und ideellen Interessen dabei im Vordergrund stehen sollen.

These 2

Zukunftsperspektiven entwickeln

Unternehmer müssen sich Gedanken über die Zukunft machen, damit sie sich emotional vom Unternehmen trennen und dieses erfolgreich einem Nachfolger übergeben können. Psychologische und sachliche Nachfolgehürden sind selbstbewusst zu überwinden und neue Lebensinhalte zu entwickeln.

These 3

Die Nachfolge einvernehmlich regeln

Ein Unternehmer muss seine Nachfolge nicht nur im Unternehmen, sondern auch innerhalb der Unternehmerfamilie regeln. Gute Lösungen entstehen dann, wenn finanzielle und emotionelle Interessenkonflikte sachlich diskutiert und im Interesse des Unternehmens innerhalb der Familie einvernehmlich gelöst werden.

These 4

Die Nachfolge frühzeitig planen und rechtzeitig umsetzen

Verantwortungsbewusste Unternehmer sind es sich selber und ihrem Unternehmen schuldig, die Nachfolge frühzeitig zu planen und umzusetzen. Sie wissen, dass späte Nachfolgelösungen nicht einfacher, sondern eher schwieriger und risikobehafteter werden.

These 5

Den Nachfolger gezielt vorbereiten und motivieren

Nachfolger aus der Unternehmerfamilie sowie Kadermitarbeiter mit den erforderlichen menschlichen und beruflichen Qualifikationen müssen gezielt auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereitet und motiviert werden. Jeder Unternehmer hat die potenziellen Nachfolger, die er selber aufgebaut hat.

These 6

Das Unternehmen nachfolgefähig organisieren

Für gut organisierte und erfolgreiche Unternehmen gibt es meistens zahlreiche Interessenten. Damit das vorhandene Wertschöpfungspotenzial vom Nachfolger voll genutzt werden kann, müssen Organisationsstruktur, Verantwortungsbereiche, Rechnungswesen und Führungsinstrumente optimal geregelt sein.

These 7

Verschiedene strategische Optionen prüfen

Alternative Nachfolgelösungen beinhalten für das Unternehmen und die Unternehmerfamilie unterschiedliche Vor- und Nachteile. Aufgrund der gewählten Eignerstrategie sind alle grundsätzlich in Frage kommenden Optionen sorgfältig zu evaluieren, ohne sich zu früh oder zu stark auf eine einzige Nachfolgelösung zu konzentrieren.

These 8

Den Wert des Unternehmens aus Sicht des Nachfolgers beurteilen

Der Wert des Unternehmens wird weitgehend durch die Ertragslage und den zukünftig frei verfügbaren Cashflow bestimmt. Ein Nachfolger oder Käufer kann nur einen Preis bezahlen, der aufgrund seiner eigenen Zukunftserwartungen zu rechtfertigen und zu finanzieren ist.

These 9

Das Familienvermögen und die Altersvorsorge sichern

Vermögensverwaltung und Altersvorsorge brauchen eine Langzeitperspektive. Unternehmer sollten daher frühzeitig damit beginnen, das Privatvermögen risiko- und ertragsbewusst anzulegen und vom Geschäftsvermögen zu trennen.

These 10

Die Nachfolge mit den richtigen Beratern lösen

Die Nachfolge im Unternehmen stellt komplexe betriebswirtschaftliche, rechtliche, finanzielle und steuerliche Fragen, welche in ihrem Zusammenhang oft nicht leicht zu beurteilen sind. Um sie kompetent und objektiv zu lösen, braucht es entsprechend erfahrene und unabhängige Berater.