

GEDANKENANSTÖSSE ZUM THEMA NACHFOLGEREGELUNG

Die Gestaltung einer erfolgreichen Nachfolgeregelung ist für viele Unternehmer eine grosse Herausforderung. Als Treuhänder durften wir diesen Prozess bei vielen unserer Kunden begleiten. Wir können deshalb auf einen reichen Schatz an Erfahrungen zurückgreifen. Dabei waren die Lösungen im Einzelnen so unterschiedlich wie die betroffenen Menschen und Unternehmen. Standardlösungen und -rezepte gibt es keine.

Im Sinne eines Gedankenanstosses sind in der Folge eine Reihe von Herausforderungen erwähnt, die anlässlich eines Nachfolgeprozesses fast immer relevant sind:

ALLGEMEINE HERAUSFORDERUNGEN

- Der Zeitpunkt der Übergabe des Unternehmens sollte wohlüberlegt gewählt und gut in die Zukunftsplanung des Unternehmers einbezogen werden. Idealerweise beginnt sich der Unternehmer bereits 10 Jahre vor seiner ordentlichen Pensionierung mit dem Thema Nachfolge zu beschäftigen.
- Der Unternehmer muss einerseits seinen natürlichen inneren Widerstand abbauen und andererseits eine emotionale Bereitschaft aufbauen, damit er im Zeitpunkt der Übergabe auch loslassen und den Nachfolgern freie Hand lassen kann.
- Das Unternehmen soll rechtzeitig fit für die Übernahme gemacht werden. Allenfalls können nicht betriebsnotwendige Aktiven, zum Beispiel Liegenschaften, desinvestiert oder ins Privatvermögen übernommen werden.
- Durch einen über mehrere Jahre gestaffelten Bezug von Substanzdividenden kann das Unternehmen «leichter» und damit für einen potenziellen Käufer erschwinglicher gemacht werden.
- Definition eines realistischen Unternehmenswertes, allenfalls auch mit einer Earn Out-Komponente.
- Steuerlich optimale Ausgestaltung der Transaktion.
- Möglichkeiten einer Finanzierung durch die Nachfolger.
- Im Hinblick auf die Finanzierung des Rentenalters des Unternehmers sind die Bildung von Privatvermögen und die Vorsorgeplanung zentrale Elemente, die ebenfalls frühzeitig geplant werden sollten.
- Offenhalten von Handlungsvarianten, sollte der Prozess nicht wunschgemäss verlaufen.

HERAUSFORDERUNGEN BEI FAMILIENINTERNER NACHFOLGE

- Wenn mehrere Nachfolger in Frage kommen, sollten klärende Gespräche und Entscheidungen frühzeitig erfolgen.
- Die Integration der Nachfolgeneration ins Team und der Aufbau des notwendigen Respekts der Mitarbeitenden sollte aktiv angegangen werden.
- Die Vorbereitung der Nachfolger auf die Aufgaben der Geschäftsführung und die Übergabe von Verantwortung ist zu planen und schrittweise umzusetzen. Allenfalls ist ein Besuch von Weiterbildungsangeboten durch die Nachfolger ins Auge zu fassen.
- Der Unternehmer muss sich mit der Frage auseinandersetzen, ob das Unternehmen überhaupt in der Familie weitergegeben werden soll oder ob es aus Marktgründen vorteilhafter wäre, die Unternehmung einem grösseren Unternehmen oder einer Firmengruppe zu verkaufen, so lange man noch wirtschaftlichen Erfolg hat.
- Wenn mehrere Kinder da sind und nicht alle gemeinsam die Unternehmensnachfolge antreten können oder wollen, müssen die ehe- und erbrechtlichen Fragen gelöst werden, damit keine Bevorzugung stattfindet. Auch muss entschieden werden, ob das Unternehmen vererbt oder verkauft werden soll.

HERAUSFORDERUNGEN BEI FAMILIENEXTERNER NACHFOLGE

- Finden eines Nachfolgers. Dies können natürliche oder juristische Personen (Finanzinvestoren, Konzerne etc.) sein.
- Rechtzeitige Wertoptimierung durch geeignete Massnahmen.

GUT BERATEN

Die Spezialisten der AGEBA Gruppe helfen Ihnen, den Prozess der Nachfolgeregelung zu strukturieren. Sie zeigen Ihnen Handlungsvarianten auf und unterstützen Sie bei deren Umsetzung.

BEI FRAGEN UND FÜR EINE UMFASSENDE BERATUNG WENDEN SIE SICH AN IHREN MANDATSLEITER ODER AN:



Herr Thomas Germann
Geschäftsführer, Partner,
Bereichsleiter Treuhand und Recht
lic. jur., Steuerexperte
Tel.: +41 61 467 96 62
thomas.germann@ageba.ch
www.ageba.ch



AGEBA TREUHAND AG
STEPHAN REVISIONS AG