

CHECKLISTE NACHFOLGE

CHECKLISTE NACHFOLGE

Ein Unternehmen zu übergeben ist mehr, als den neuen Chef zu bestimmen. In KMU und Familienbetrieben stellen sich besondere Fragen, die oftmals vergessen werden. Mit dem nachfolgenden Leitfaden erhalten Sie einen Überblick zu den wichtigsten Kernfragen rund um das Thema Nachfolgeregelung.

Welche Erwartungen habe ich als Unternehmer?

In einem ersten Schritt sollte sich der Unternehmer eine Vorstellung bilden, welche unternehmerischen und persönlichen Ziele er mit der Nachfolgeregelung verfolgt.

- Was sind die für mich wichtigsten Ziele, die ich mit der Nachfolgeregelung erreichen möchte?
- Nach welchen strategischen und kulturellen Vorgaben soll das Unternehmen weitergeführt werden?
- Welche Erwartungen habe ich an meinen Nachfolger in Bezug auf die Unternehmensführung?
- Wie sehe ich meine unternehmensinterne Rolle während und nach der Übergabe?
- Welche persönlichen Ziele verfolge ich nach erfolgter Umsetzung der Nachfolgeregelung?
- Wie werde ich meine Zeit im Ruhestand verbringen?
- Welchen Lebensstandard möchte ich erhalten und was bedeutet dies finanziell für mich?
- Welche Vorkehrungen muss ich treffen, um meine Vorsorgeziele zu erreichen?
- Bis wann möchte ich die Übertragung des Unternehmens an meinen Nachfolger abschliessen?

Wer ist der richtige Nachfolger?

Gerade in KMU und Familienunternehmen ist die Frage nach dem Nachfolger zentral und wirft eine Vielzahl von Fragen auf:

- Soll das Unternehmen im Eigentum der Familie bleiben?
- Möchte ich das Unternehmen einem oder mehreren Nachkommen übertragen?
- Möchte ich das Eigentum und die Unternehmensführung vereinen oder trennen?
- Welche Erfahrungen müsste der/die Kandidat/en bis zur Übernahme noch sammeln?
- Haben diese Kandidaten konkretes Interesse an einer Übernahme des Unternehmens?

- Welche Erwartungen könnte der potentielle Nachfolger an seine Rolle und gegenüber mir haben?
- Wie kann ich bei der Übertragung an einen Nachkommen die übrigen Nachkommen gleichstellen?
- Wer könnte ein passender Nachfolger ausserhalb der Familie sein (bestehende Mitarbeiter/Kader)?
- Welche Erwartungen bestehen seitens der Mitarbeiter und Kaderangestellten an die Nachfolge?
- Gibt es Drittunternehmen oder externe Käufer, welche Interesse an einer Übernahme haben könnten?
- Gibt es einen Plan B, falls sich die präferierte Variante doch nicht umsetzen lässt?

Welchen Wert hat mein Unternehmen?

Im Rahmen der Nachfolgeregelung stellt sich immer auch die Frage nach dem Unternehmenswert. Die Vorstellung des Unternehmers ist diesbezüglich oft nicht deckungsgleich mit dem realen Marktwert. Folgende Kernfragen sind im Zusammenhang mit der Unternehmensbewertung zu klären:

- Zu welchem Preis wäre ich bereit mein Unternehmen zu verkaufen?
- Worauf basiert diese Preisvorstellung (emotionale und sachliche Argumente)?
- Mit welchem jährlichen Nettoertrag (operativer Cashflow nach Investitionen) kann der Nachfolger rechnen?
- In welchem Verhältnis steht der Nettoertrag zu meiner Preisvorstellung?
- Bestehen weitere Optimierungsmöglichkeiten, welche den Wert positiv beeinflussen würden?
- Welche Risiken bestehen, die den Unternehmenswert reduzieren könnten?
- Wie kann ich potentielle Risiken minimieren?
- Bestehen gegenüber dem Unternehmen private Darlehens- oder Kontokorrentschulden?
- Bestehen gegenüber dem Unternehmen private Guthaben?
- Sind in der Erfolgsrechnung private, nicht betriebsnotwendige oder einmalige Ausgaben enthalten?
- Befinden sich betriebsfremde Vermögensbestandteile im Unternehmen (z.B. Immobilien)?
- Was ist der realistische Marktwert des Unternehmens auf Basis der obigen Aspekte?

Vorsorge und Sicherheit

- Haben Sie Ihre Vermögenssituation (Unternehmen und privat) einmal aufgestellt bzw. einen Finanzplan erstellt?
- Können Sie den Lebensstandard nach Ihrem Rücktritt weiter halten, auch wenn ein allfälliger Verkaufserlös nicht maximal ausfällt, respektive haben Sie Ihre Altersvorsorge so geregelt, dass Sie auf einen guten Verkaufserlös des Unternehmens nicht zwingend angewiesen sind?
- Haben Sie Privatvermögen und Geschäftsvermögen konsequent getrennt?

Stabilität und Fitness des Unternehmens Fitness des Unternehmens

- Sind Prozesse und Strukturen so aufgebaut, dass Sie mit gutem Gewissen einige Wochen in die Ferien fahren können?
- Sind einzelne Schlüsselmitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens entscheidend? Stellt deren Abgang ein Risiko für einen Nachfolger dar?
- Sind Sie sicher, dass das zu übertragende Unternehmen ein begründbares und nachvollziehbares Zukunftspotenzial hat?
- Wie beurteilen Sie die Umsatz- und Margenentwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden 3 Jahren?
- Kennen Sie alle Chancen und Gefahren, Stärken und Schwächen Ihres Unternehmens, welche von einem externen Käufer identifiziert und im Rahmen der Verkaufsverhandlung entsprechend preisbestimmend eingebracht werden könnten?
- Sind die strategischen und operativen Zielsetzungen genau definiert? Werden sie im gesamten Unternehmen verstanden und umgesetzt?
- Sind auf der Kunden- oder Lieferantenseite Risiken vorhanden (Klumpenrisiken, vertragliche Risiken)?

Rechtliche und steuerliche Aspekte

- Haben Sie rechtliche und steuerliche Fragen im Zusammenhang mit einer Nachfolge mit einem Spezialisten analysiert und abgeklärt?
- Kennen Sie den ehelichen Güterstand und die damit verbundenen Konsequenzen? Gibt es Ehe- und Erbverträge?
- Gibt es geschäftsrelevante Verträge, die auf den Unternehmer ausgestellt sind?
- Gibt es im Unternehmen hohe stille Reserven, die bei ihrer Auflösung im Rahmen eines Verkaufs zu einer hohen steuerlichen Belastung führen?
- Gibt es ein Mehrwertsteuerrisiko?
- Sind geschäftliche, nicht betriebsnotwendige und private Aktiven klar abgegrenzt? Werden solche Einnahmen und Ausgaben korrekt verbucht?

Wenn Sie Fragen zur Checkliste haben oder Ihre Situation mit mir besprechen möchten, stehe ich Ihnen gerne für ein unverbindliches und kostenloses Gespräch zur Verfügung. Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme.



Reto Meli
Geschäftsführer

Mail reto.meli@nexown.ch

Tel. 058 680 26 26