

# **Personelle Nachfolgeregelung**

Impulse zur Unternehmensweiterführung für KMU



## Wir sind für Sie da

Die rechtzeitige Nachfolgeplanung ist ein wichtiger strategischer Prozess in jedem Unternehmen. Der grösste Teil unserer Schweizer KMU sind in Familienbesitz und/oder werden von Familien geführt. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden sich die meisten davon in den nächsten Jahren mit der Nachfolge befassen müssen. Der Faktor Zeit spielt in diesem Nachfolgeprozess neben den fachlichen und emotionalen Herausforderungen eine entscheidende und wichtige Rolle.

Die Personal Sigma ist ein reines Dienstleistungsunternehmen in der Personalberatung, das sich als kompetente Partnerin für Arbeitgeber und -nehmer im Bereich der personellen Nachfolge bestens auskennt. Wir sind für Sie da, wenn es darum geht, Wege aufzuzeigen, Chancen und Risiken zu evaluieren sowie die passenden Entscheidungen zu treffen.

## Die Nachfolge rechtzeitig planen

Ein Unternehmer plant rechtzeitig, wann die Übergabe seiner Firma erfolgen sollte. Ist der Besitzer jedoch zu stark mit der Firma verbunden, dann kann es passieren, dass er den richtigen Zeitpunkt verpasst.

Folgen daraus sind:

- Überstürzte und unkontrollierte Nachfolgersuche – oft erfolglos
- Notverkäufe
- Liquidation der Unternehmung, da kein geeigneter Nachfolger innert kurzer Zeit gefunden wird

Eine konkrete und überlegte Nachfolgeplanung ist in der Regel angebracht, sobald der Unternehmer das 50. Altersjahr überschritten hat.

- Als frühzeitige Ablösung gilt allgemein ein Alter von +/- 55 Jahren
- Als normale Ablösung ein Alter von +/- 60 Jahren
- Als verspätete Ablösung ein Alter ab 68 Jahren

## Wie wir Sie begleiten

Sind Sie interessiert, einen Schritt weiterzugehen und von unseren Spezialisten mehr über dieses wichtige Thema zu erfahren?

Wir bieten Ihnen während dem ganzen Prozess der Nachfolgersuche unsere Begleitung, Beratung und langjährige Erfahrung an. Unsere Kernkompetenz bzw. Fokus legen wir dabei klar auf den Menschen.

Denn die eigene Nachfolge zu regeln ist für die meisten Unternehmer eine einmalige, anspruchsvolle Aufgabe. Nebst den rechtlichen, steuerlichen sowie finanziellen Aspekten spielt der «Faktor» Mensch eine sehr wichtige Rolle.



## Unser Modell für eine erfolgreiche Nachfolgeplanung

WANN

### Zeitpunkt

---

Sie bestimmen, wann der Zeitpunkt für die Unternehmensübergabe resp. der Startschuss für den Übergabeprozess erfolgen soll.

WER

### Person

---

**Keine Nachfolge ohne passende Person.** Die Personal Sigma stellt seit 1969 den Mensch in den Mittelpunkt. Wir begleiten Sie bedarfs- und bedürfnisgerecht auf Mandatsbasis (exklusiver Personalauftrag) bei der Evaluation des geeigneten Nachfolgers für Ihre Unternehmung. Dabei arbeiten wir eng mit renommierten Treuhandunternehmen aus der Region zusammen.

Vorgehensweise:

- Standortbestimmung/Betriebsanalyse
- Nachfolgerprofil erstellen
- suchen und prüfen von Kandidaten (extern wie auch intern)
- Exklusiver Personalsuchauftrag auf Mandatsbasis
- Evaluation der Daten

WIE

### Bedingungen | Treuhand

---

- Unternehmenswert | Verkaufspreis
- Finanzierung
- Steuern
- Recht
- Immobilien

# Die häufigsten Hindernisse bei einer Nachfolge

(Quelle UBS Outlook)

## **Zu späte Regelung der Nachfolge**

Unternehmer neigen leider häufig dazu, zu spät mit der Nachfolgeplanung zu beginnen. Das Ergebnis: ein überstürzter Verkauf (Notverkauf) oder eine ungewollte Liquidation des Unternehmens.

## **Fehlende Strategie**

Die Unternehmenden und ihre Familie haben kein klares Bild davon, welche Rolle sie künftig im Unternehmen spielen wollen. Der Nachfolgeprozess wird dadurch erschwert und sehr chaotisch.

## **Alleingang**

Die Inhaberin oder der Inhaber trifft alle Nachfolgeentscheidungen allein, ohne die anderen betroffenen Parteien einzubeziehen. Wenn Interessenkonflikte nicht diskutiert und weitgehend beigelegt wurden, kann die Nachfolge eine unerwünschte Wendung nehmen. Eine weitere Quelle für Spannungen: Der Unternehmer kann nicht loslassen und mischt sich weiter in die Geschäftsführung ein, was für die Nachfolgeperson sehr beschwerlich sein kann.

## **Fehlende Flexibilität**

Fixiert auf das Ziel, aus der Nachfolgelösung maximalen Gewinn zu ziehen, weigert sich die Unternehmerin oder der Unternehmer, beim Preis für die Übergabe realistische Kompromisse einzugehen. Der Verkauf verzögert sich oder wird unmöglich.

## **Nicht betriebsnotwendige Aktiven**

Unternehmen verfügen häufig über sehr hohe Substanzwerte mit erheblichen nichtbetrieblichen Aktiven. Das wirkt sich nachteilig auf die Rentabilität der Firma aus. Damit ist das Unternehmen zu «schwer» und meist auch mit deutlichen steuerlichen Problemen belastet. Derart aufgestellte Firmen lassen sich schwer verkaufen

## **Festgefahren auf eine bestimmte Nachfolgelösung**

Der Unternehmer stürzt sich stur auf eine Nachfolgelösung, die sich als unpassend oder unrealistisch herausstellt. Da kein Alternativplan geprüft wurde, ist es sehr schwer, einen anderen Kurs einzuschlagen.

## **Auswahl des «richtigen» Nachfolgers**

Das ist sicher die schwierigste Aufgabe überhaupt. Hier lohnt es sich, die notwendige Zeit für ein gutes Anforderungsprofil, eine umfassende Suche, mehrere intensive Gespräche (am besten gemeinsam mit einer kompetenten Drittperson) und entsprechende Abklärungen einzuplanen.

## **Fehlende Beratung**

Die Nachfolge läuft ohne Beziehung unabhängiger Expertinnen und Experten ab oder diese werden zu spät gefragt.

## **Zu wenig Informationen**

Die Nachfolge wird nicht offen und transparent kommuniziert. Mitarbeitende und Kunden verlieren das Vertrauen in die Firma, da sie von der Entscheidung überrumpelt und vor vollendete Tatsachen gestellt werden.

### **Verwundbarkeit im Nachfolgeprozess**

Das Unternehmen wird während einer Übernahme meist geschwächt, sei dies aufgrund der höheren Finanzlast oder weil sich der neue Inhaber erst einarbeiten muss. Das gilt selbst dann, wenn er bereits dem Management angehört. Für Mitbewerber bietet sich hier eine Chance zum Angriff. Es ist deshalb für das Gelingen sehr wichtig, die Übergangsphase sehr genau zu planen, den Know-how-Transfer der Schlüsselpersonen sicherzustellen und Polster anzulegen (finanziell und personell). Wenn immer möglich, soll das bisherige Leitungsteam in den Nachfolgeprozess und die darauf folgenden mindestens drei bis sechs Monate aktiv eingebunden werden.



### **Wir unterstützen Sie bei der personellen Nachfolge von A-Z**

Diese und weitere Erfahrungen aus der Praxis zeigen, welche wichtigen Punkte bei der Nachfolgeregelung unbedingt zu beachten bzw. zu vermeiden sind. Kontaktieren Sie uns – wir sind für Sie da.

# Wir sind Personal Sigma!

Die Marke Personal Sigma steht seit 1969 an diversen Standorten in der Schweiz für kompetente, individuelle und persönliche Personalberatung im kaufmännischen|betriebswirtschaftlichen sowie technischen|handwerklichen Bereich. Durch diese Vernetzung erreichen wir eine stark verankerte, regionale Präsenz.

Unsere Mission ist es, Menschen zusammenzubringen, die sich gegenseitig zum Erfolg verhelfen. Und dies tun wir jeden Tag mit viel Leidenschaft – für unsere Kunden sowie unsere Kandidatinnen und Kandidaten.



## Unsere Unternehmenswerte



**Persönlich**



**Individuell**



**Smart**



**Regional**



**Kompetent**



**Passioniert**



## **Personal Sigma Sursee AG**

Telefon 041 921 66 77

[info@ps-sursee.ch](mailto:info@ps-sursee.ch) | [www.ps-sursee.ch](http://www.ps-sursee.ch)

© Alle Rechte vorbehalten

Kein Teil dieser Dokumentation darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung von Personal Sigma Sursee AG reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.