

MÜLLER+FREI

Beratungs GmbH

Walzmühlestrasse 48
CH-8500 Frauenfeld

Tel: +41 (0)52 728 42 12
Fax: +41 (0)52 728 42 19
Handy +41 (0)79 419 17 75
Mail: info@mueller-frei.com

Nachfolgeplanung: Sie stehen mit Ihrem Unternehmen vor der Entscheidung!

Gedanken zum Thema - als Denkanstoss, zum Fachsimpeln, zum Handeln.

Von Elsbeth Müller-Tschan, im Februar 2008

Die meisten Unternehmer träumen davon, ihr Werk am Ende eines erfüllten Lebens in die Hände eines würdigen Nachfolgers zu übergeben. Statistisch gesehen ist die Chance allerdings grösser, dass ein einmal gegründetes Unternehmen einfach wieder verschwindet. Die Gründe sind vielseitig, allzu oft liegt es jedoch primär an der mangelnden Planung in Sachen Nachfolgeregelung.

Gut 30'000 Unternehmen werden in der Schweiz jedes Jahr gegründet. Fast ebenso viele werden jedes Jahr aber auch wieder geschlossen. Etwa 5'000 Unternehmer müssen jährlich den Gang zum Konkursrichter antreten. Das Unternehmen geht in Nachlassstundung und muss im schlechteren Fall sogar Konkurs anmelden und wird liquidiert.

Die weitaus meisten Unternehmen schliessen jedoch in aller Stille. Sie stellen ihre Tätigkeit ein, der Inhaber verkauft, was noch einen gewissen Wert hat und bezahlt damit die letzten offenen Rechnungen. Die verbleibenden Kundenaufträge gehen an ein befreundetes Unternehmen aus der gleichen Branche. Der Handelsregistereintrag wird gelöscht. Und der Rest ist Geschichte.

Meist sind die Ursachen ganz banal: Die Tochter oder der Sohn möchten den elterlichen Betrieb nicht übernehmen, weil sie sich längst eine eigene Existenz aufgebaut haben. Die Suche nach einem geeigneten Nachfolger ausserhalb der Familie hat man so lange hinausgezögert, bis es zu spät ist. Die Geschäftsidee ist oft überholt, weil notwendige Investitionen in neue Technologien nur noch zögerlich getätigt wurden. Produkte und Maschinenpark sind meist veraltet und das Geschäft hat die letzten Jahre eh nur überlebt, weil sich der Unternehmer, und häufig auch seine mitarbeitende Frau, selbst kaum einen angemessenen Lohn gegönnt haben.

In vielen Fällen wäre das schleichende Ende eines Unternehmens allerdings nicht nötig gewesen. Voraussetzung wäre jedoch eine frühzeitige Abkehr vom frühzeitige Abkehr vom „Prinzip Hoffen und Verdrängen“.

Nämlich zu hoffen, dass die eigenen Kinder sich doch noch irgendwann eines Besseren besinnen und das väterliche Unternehmen übernehmen. Und zu verdrängen, dass man selber immer älter wird und die langjährige Erfahrung den eigenen Leistungsabbau, den Mangel an Innovationswillen und eine gewisse Alterssturheit nicht mehr zu kompensieren vermag.

Psychologisch ist die Auseinandersetzung mit der Nachfolgeregelung oft alles andere als angenehm; wer denkt schon gerne daran, dass er vielleicht unnötig, oder unerwünscht werden und vielleicht sogar vor der Zeit sterben könnte. Aber

sie ist notwendig im Interesse des Unternehmens, den Mitarbeitenden und der Familie. Oft wird bei der Nachfolgeplanung eine zu eindimensionale Beratung in Anspruch genommen. Aus Furcht, Familienkonflikte offenlegen zu müssen, setzen manche Inhaber auf eine rein betriebswirtschaftliche Konsultation. Das ist problematisch, denn betriebswirtschaftliche Erkenntnisse (bei all ihrer Bedeutung) oder perfekt wirkende Managementlehren lassen sich nur beschränkt auf diese Situation übertragen.

Familiäre Konflikte absorbieren viel Zeit und haben einen negativen Einfluss auf Nachfolgeregelungen. Oft belasten sie darüber hinaus direkt oder indirekt das Betriebsklima. Dies führt dazu, dass in dieser schwierigen Phase der Nachfolgeregelung das Unternehmen oft nicht mehr mit dem Wettbewerb Schritt halten kann.

Die Nachfolge von Klein- und Mittelbetrieben ist eine komplexe und für jeden Beteiligten anspruchsvolle Aufgabe. Meistens sind steuerliche, rechtliche und finanzielle Arbeiten notwendig. Hinzu kommt die oft belastende emotionale Arbeit mit Familienmitgliedern und Mitarbeitern. Wichtig ist daher die Unterstützung des Unternehmens durch ein Beratungsteam, welches sich um die betriebswirtschaftlichen und um die menschlichen Aspekte kümmert damit sowohl der Geschäftsführer wie auch die Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten den Generationenwechsel als einen wertschätzenden Prozess und als einen Aufbruch in eine erfolgreiche Zukunft sehen.

Die Firma Müller + Frei Beratungs GmbH, bietet genau diese fachkundige und ganzheitliche Nachfolgeberatung. Elsbeth Müller-Tschan ist verantwortlich für das Coaching und die Konfliktbehandlung, das heisst für die zwischenmenschlichen Belange, während Ulrich Frei die betriebswirtschaftlichen Aufgaben und Herausforderungen betreut. Zusammen mit einem fachkundigen und auf Ihre Bedürfnisse angepassten Netzwerk bilden sie das kompetente Team, welches auch **für Ihren Betrieb die einzig richtige Lösung findet, nämlich die massgeschneiderte.**

Mehr dazu unter: www.mueller-frei.com