



Checkliste

Nachfolgeregelung in der KMU

Bruno K. Hofstetter, Dipl.-Ing. (FH)
Hallau, August 2002

1. Aufnahme des Ist-Zustandes

1.1 Persönliche Verhältnisse

Vollständige Namensliste der Familienmitglieder beziehungsweise der zu begünstigenden Nahestehenden, Verwandtschaftsbeziehung, Geburtsdaten, Zivilstand, Konfession, Bürgerort / Nationalität, Adresse, beruflicher Werdegang

1.2 Vertragliche Bindungen

Angaben über das anwendbare Güterrecht, Inhalt von Ehe- resp. Erbverträgen, letztwillige Verfügungen, vertragliche Abmachungen von Dauer wie z. B. Nutzniessung, Leibrentenvereinbarungen, Rentenverpflichtungen, Vorkaufsrechte.

1.3 Vermögensverhältnisse

- Zusammensetzung und Einzelbewertung des Privatvermögens
- Bewertung des Geschäftsvermögens
- Latente Steuerschulden auf dem Privatvermögen
- Latente Steuerschulden auf dem Geschäftsvermögen
- Pensionskasse / Lebensversicherungen

1.4 Lebenshaltungskosten

Aufteilung der bedingten und unbedingten Lebenshaltungskosten.

2. Vorstellungen bezüglich der Nachfolgeregelung oder Nachlassaufteilung

- Anforderungsprofil für eine Erfolg versprechende Besetzung der Unternehmensleitung
- Qualifikation und Auswahl möglicher Nachfolger aus der Familie oder aus dem Kreis der Nahestehenden
- Preisvorstellungen bei einer Nachfolgeregelung innerhalb beziehungsweise ausserhalb der Familie
- Modalitäten der Kaufpreisfinanzierung
- Verträglichkeit einer Schenkung beziehungsweise eines Erbvorbezugs
- Überlegungen zur Nachlassaufteilung (Gleichstellung / Bevorzugung / Sachwertzuweisungen)

3. Überprüfung der Realisierbarkeit der Wunschvorstellungen

3.1 Menschlich

- Eignung des Nachfolgers
- Sinnvolle Rückzugsmöglichkeiten des abtretenden Unternehmers

3.2 Unternehmerisch / organisatorisch

- Optimale Betriebsgrösse?
- Klare Führungsschwergewichte und Führungsorganisation?
- Abstimmung Entscheidungsbefugnis - Kapitalhaftung



BRUNO K. HOFSTETTER
MANAGEMENT & SECURITY CONSULTING

3.3 Finanziell

- Überprüfung der Unternehmungsbewertung und des Unternehmerrisikos
- Abschätzung der zukünftigen Lebenshaltungskosten und Einkommen (AHV, Versicherungsleistungen, Vermögen) des abtretenden Ehepaars
- Errechnung der finanziellen Konsequenzen für:
 - den abtretenden Unternehmer und dessen Gattin (auch bei Vorversterben eines Ehepartners)
 - den Nachfolger (Finanzierbarkeit)
 - das Unternehmen (Liquidität, Wachstum)

3.4 Güterrechtlich

- Pflichtteilverletzungen?
- Einhalten bestehender Ehe- / Erbverträge

3.5 Unternehmensrechtlich

- Zweckmässigkeit der Rechtsform und Struktur der Unternehmung / der Unternehmungsgruppe
- Einklang der Lösung mit den bestehenden Statuten / Gesellschafterverträgen / Aktionärsbindungsverträgen

3.6 Abschätzen der steuerlichen Konsequenzen

4. Ausarbeitung von Lösungsalternativen (aufgrund der Erkenntnisse von 3)

5. Entscheidung (Beurteilung der Lösungsalternativen anhand der ursprünglichen Wunschvorstellungen)

- Auswahl der optimalen Lösung mit den Direktbetroffenen
- Planung des weiteren Vorgehens

6. Ausarbeitung des notwendigen Vertragswerkes

- Kauf- / Nachfolgevertrag
- Ehe- / Erbvertrag oder Testament (u. U. auch für Nachfolger)
- Evtl. Anpassung der Statuten / Gesellschafts- / Aktionärsbindungsverträge / Gründung neuer Gesellschaften
- Erstellen / Anpassen von Pflichtenheften / Organisationsreglementen usw.

7. Zielgerichtete Umsetzung der Lösung

- Vertragsunterzeichnung / Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen
- Information geschäftsintern/-extern
- Planmässige Übergabe der Geschäftsführung