

Wer wir sind

Wir sind ein auf die Finanz- und Versicherungswirtschaft spezialisiertes Beratungsunternehmen und bieten unseren Mandanten erstklassige Qualität und individuellen Service. Seit 1998 vertrauen unsere Kunden auf die personalisierte Beratung.

Unser Geschäft betreiben wir als „Silent Business“, wahren die Vertraulichkeit und sorgen nachhaltig und dezent für eine erfolgreiche Umsetzung

Kernkompetenzen

Unsere Kernkompetenz ist die Vorbereitung, Begleitung und Durchführung von M&A-Transaktionen in der Finanz- und Versicherungswirtschaft

Kauf/ Verkauf von Maklern und Beständen

Bewertung von Maklern und Beständen

Nachfolgeberatung

Unternehmensberatung oder Consulting für Versicherungsmakler

Strategie beratung zur Neuausrichtung des Maklers

Raum für Ihre Notizen:

THOMAS MÜLLER CONSULTING KG

Berater für die Finanz- und Versicherungswirtschaft

9 Tips zur unternehmerischen Nachfolge



THOMAS MÜLLER CONSULTING KG

Berater für die Finanz- und Versicherungswirtschaft

Gautinger Str. 9
D-82319 Starnberg

T: +49 (0) 8151 9719946
E: tm@t-m-consulting.de
W: t-m-consulting.de

Zeit ist Geld (und Erfolg)

1. Wie zeitig soll die Nachfolgefrage behandelt werden?

Eine erfolgreiche Unternehmensweitergabe braucht Zeit. Rechtzeitiges agieren gibt dem Unternehmer die notwendige Freiheit und Flexibilität, um die Weitergabe aktiv zu gestalten. Der Unternehmer, die Familie und das Unternehmen selbst müssen sich für die Nachfolge fit machen. Häufig wird die Komplexität von emotionalen sowie finanziellen, steuerlichen und rechtlichen Aspekten unterschätzt.

2. Welche Optionen gibt es?

Folgende Nachfolgevarianten stehen zur Auswahl:

- ◆ die familieninterne Nachfolge
- ◆ ein Management-Buy-out
- ◆ der Drittverkauf an einen Unternehmer oder einen Investor.

Bei größeren Maklerunternehmen wäre auch die Frage der Gründung einer Stiftung in Betracht zu ziehen.

3. Wer kann in der Vorbereitung helfen?

Unser fundiertes Wissen gepaart mit dem Erfahrungsschatz eines Experten für Nachfolgesituationen führt zu einer bestmöglichen Lösung. Es gilt die verschiedensten steuerlichen und rechtlichen Aspekte, Vorsorgemodelle sowie verschiedenste Varianten der Finanzierung und Umsetzung der Unternehmensweitergabe umfassend und gesamtheitlich abgestimmt zu berücksichtigen.

Wo will ich hin?

4. Welche Vorbereitungsmaßnahmen kann man treffen?

Es bedarf einer emotionalen Vorbereitung des Unternehmers (das Loslassenkönnen und die Definition seiner zukünftigen Rolle unter Berücksichtigung der Vorstellungen der Familie), einer Eignung des angedachten Nachfolgers und das Vorhandenseins eines Plans B. Die Entflechtung von privatem und geschäftlichem Vermögen, die Bereinigung oder Anpassung der rechtlichen Struktur des Unternehmens und das vorzeitige Herauslösen von nichtbetriebsnotwendigem Vermögen erfordern eine detaillierte Planung und Umsetzung.

5. Was bedeutet das konkret?

Die Firma ist bilanztechnisch und strukturell auf die Nachfolge vorzubereiten. Der Nachfolger ist primär am operativen Geschäft und an der künftigen Ertragskraft interessiert und weniger an den nicht betriebsnotwendigen Vermögenswerten. Der Unternehmer sollte sich frühzeitig über seine Lohn- und Gewinnbezugsstrategie Gedanken machen und bei Bedarf Vermögenswerte ins Privatvermögen transferieren.

6. Gibt es private rechtliche Aspekte?

Die privaten rechtlichen Aspekte wie das Aufsetzen eines Ehe- oder Erbvertrages oder das Erfassen eines Vorsorgeauftrages sind für den Nachfolgeprozess wichtig. Bei einem Schicksalsschlag wird jede noch so perfekt geplante Nachfolgelösung scheitern oder die Fortführung des Unternehmens gefährdet werden.

Wo geht es lang?

7. Was ist meine Firma wert?

Der Unternehmer mißt seiner Firma neben objektiven Faktoren häufig auch unbewußt einen emotionalen Wert zu, der Nachfolger stellt seine Betrachtung primär auf die Ertragskraft ab.

Eine objektive Werterhebung durch einen erfahrenen Berater bietet eine solide Grundlage für die weiteren Gespräche und Verhandlungen mit dem potentiellen Nachfolger.

8. Wieviel Umsetzungszeit benötigt man?

Der Inhaber muß sich schrittweise aus seiner operativen Verantwortlichkeit lösen. Nach dem Übergang wird oftmals gewünscht, daß er dem Unternehmen nach der Weitergabe noch erhalten bleibt. Hier sind auch biologische Faktoren zu berücksichtigen – bin ich in 3 oder 5 Jahren noch fit genug, um den Anforderungen der Tätigkeit zu genügen.

9. Einzelverhandlungen oder mehrere Interessenten?

Direktverhandlungen mit nur einer Partei können in bestimmten Fällen ein geeignetes Vorgehen sein.

Bis eine Angleichung der unterschiedlichen Ziele in den Verhandlungen erreicht ist, kann es sinnvoll sein, mit mehreren Interessenten vorbereitende Gespräche zu führen. So können unternehmerische und persönliche Ziele am besten berücksichtigt werden.