

# Jede Nachfolgelösung ist auch ein Start-up

*So selbstverständlich wie die Gründung gehört auch die Unternehmensnachfolge zum Lebenszyklus eines Unternehmens. Sie ist ein entscheidender Faktor für langfristiges Unternehmertum. Mit ihr wird gleichzeitig ein Zyklus abgeschlossen und ein neuer gestartet.*

## CHDU

CHDU, der Schweizer Dachverband für Unternehmensnachfolge ([www.chdu.ch](http://www.chdu.ch)) setzt sich auf volkswirtschaftlicher, politischer sowie gesellschaftlicher Ebene für langfristiges Unternehmertum und zukunftsfähige Lösungen in der Unternehmensnachfolge ein mit

- der gezielten Förderung erfolgreicher KMU-Nachfolge.
- einem ganzheitlichen Aus- und Weiterbildungsangebot, um definierte Qualitätsstandards für die Umsetzung und Begleitung von Unternehmensnachfolgen zu setzen.
- politischer Präsenz für unternehmens- und nachfolgefremdlichere gesetzliche Rahmenbedingungen.
- Forschung zu langfristigem Unternehmertum, um diese Erkenntnisse für die Nachfolgepraxis nutzbar zu machen.



VON CARLA KAUFMANN

Es ist mehr als sinnvoll, die Unternehmensnachfolge als integrativen Teil einer Firma bzw. ihrer Entwicklung zu verstehen und ebenso den eigentlichen Nachfolgeprozess ganzheitlich zu betrachten, um diesen zum Erfolg zu führen. Vor dem Hintergrund, dass für rund 93 000 Schweizer KMU in den nächsten fünf Jahren die Regelung der Unternehmensnachfolge ansteht, wächst der Erfolgsdruck für die Nachfolge deutlich. Denn die Tragweite gescheiterter Nachfolgen durch Verlust von Arbeitsplätzen, Know-how sowie Innovationskraft ist enorm und schwächt die Wirtschaftskraft der Schweiz erheblich.

Hinzu kommt eine tendenziell abnehmende Lebensdauer von Unternehmen, wie verschiedene angelsächsische Studien zeigen. Demnach ist das Alter der grössten amerikanischen Unternehmen, der S&P 500, in den letzten 80 Jahren von 67 auf 15 Jahre, d.h. um 80 Prozent, geschrumpft. In Deutschland werden Unternehmen durchschnittlich noch neun Jahre alt. Entsprechende Erhebungen für die Schweiz gibt es bisher nicht. Es ist höchste Zeit, diesen Entwicklungen aktiv gegenzusteuern.

### Voneinander lernen – ganzheitlich handeln

Dafür lohnt es sich, zu ergründen, wie es Unternehmen, die 100 Jahre und älter sind, gelingt, langfristiges Unternehmertum und Nachfolge erfolgreich umzusetzen. Anhaltspunkte dafür liefert die Harvard-

Business-Review-Studie «How winning organizations last 100 years». Diese Unternehmen zeichnen sich u.a. dadurch aus, dass sie ihre gesellschaftliche Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten wahrnehmen, Expertise teilen, Raum geben für Fehler und deren Potenzial. Sie konzentrieren sich darauf, besser und nicht grösser zu werden. Sie sind radikal traditionell – mit einem stabilen Kern im Spannungsfeld eines disruptiven/innovativen Rahmens. Die Führungsnachfolge wird bei allen «Centennials» von langer Hand geplant und organisiert. Nachfolge bringt hier Stabilität und Kontinuität und nicht Unsicherheit und Chaos.

Von diesen Erkenntnissen können alle Unternehmen für die Gestaltung ihres Unternehmenslebenszyklus profitieren. Gleichzeitig gilt es, das Gelingen des eigentlichen Nachfolgeprozesses, der aufgrund seiner Komplexität schnell zum Stolperstein wird, wirksam zu unterstützen. Multidisziplinäre Kompetenzen und ein ganzheitliches Vorgehen gehören hier zu den erfolgsentscheidenden Faktoren.

Dafür – und damit für den Erhalt unserer Wirtschaftskraft und langfristiges Unternehmertum – engagiert sich beispielsweise der Schweizer Dachverband für Unternehmensnachfolge CHDU mit Informations-, Vernetzungs- sowie Aus-/Weiterbildungsangeboten für Unternehmensverkäufer/innen und -käufer/innen sowie Beratende im Umfeld der Unternehmensnachfolge.



### Autorin

Carla Jane Kaufmann ist Vizepräsidentin CHDU und Partnerin Companymarket AG.