

Aktuell

Änderungen
auf 1. Januar 2009
4

Inside

Qualität
an erster Stelle
6



Vorsorge

Eine
emotionale Angelegenheit
7

Alle 2 Jahre wieder . . .

Gemeint ist nicht, dass Weihnachten ab sofort nur noch alle 2 Jahre stattfindet. Ich beziehe mich auf ein für die Spida wichtiges Ereignis, welches wir in jedem zweiten Jahr durchführen: unsere Kundenzufriedenheitsumfrage.

Kundenzufriedenheit ist einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren eines Unternehmens. Zufriedene Kunden sind treue Kunden, sie empfehlen das Unternehmen weiter. Hingegen ist das Zurückgewinnen einmal verlorener Kunden um ein Vielfaches aufwändiger.

Es ist uns daher wichtig zu erfahren, womit unsere Kunden zufrieden sind und wo sie Verbesserungsbedarf lokalisieren. Entscheidend ist auch, welche Entwicklung die Zufriedenheit über eine lange Zeitperiode erfahren hat. Haben die Anstrengungen der Vorjahre Früchte getragen? Waren es überhaupt die richtigen Massnahmen, die damals beschlossen worden sind? Und wie stehen wir im Vergleich zu anderen Marktteilnehmern, wo heben wir uns positiv ab, wo hinken wir hinterher?

Antworten auf diese Fragen gibt uns die Umfrage, an der sich auch in diesem Jahr wieder 300 Kundinnen und Kunden beteiligt haben. Diesen Kunden möchte ich ganz besonders danken. Wir haben von Ihnen wertvolle Anregungen erhalten und freuen uns natürlich über die sehr positive Beurteilung. Lesen Sie dazu mehr in nebenstehendem Bericht.

Ich wünsche Ihnen ein schönes Weihnachtsfest und alles Gute für 2009!

Uwe Brandt
Leiter Kundenbetreuung / Mitglied der GL

Aktuell

Kundenbefragung 2008

Top-Kundenzufriedenheit erreicht

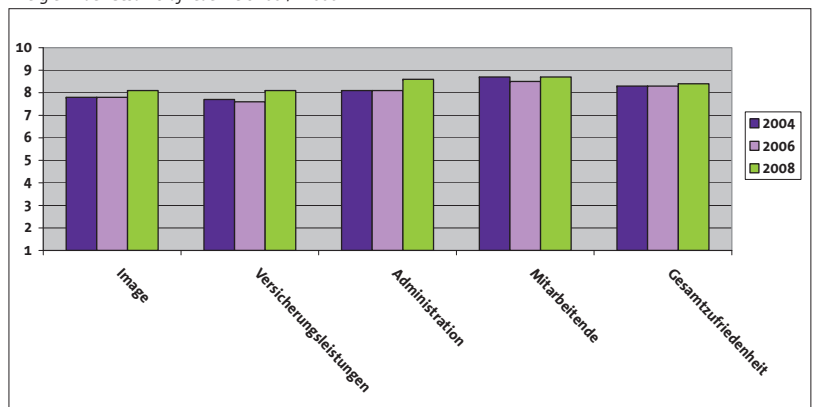
Von Uwe Brandt
Leiter Kundenbetreuung
Mitglied der GL

Alle 2 Jahre führt die Spida eine Kundenbefragung durch, um die Zufriedenheit unserer Kunden zu erfragen und Hinweise auf Verbesserungspotenzial zu erhalten.

Auch in diesem Jahr wurden 300 Unternehmen zum Thema Kundenzufriedenheit befragt. Mittels einer Vielzahl gezielter Fragen zu den Bereichen Zukunftsausrichtung, Bedürfnisorientierung, Verwaltungskostenhöhe, Kundenorientierung usw. haben wir auf diesem Weg sehr konkrete Auskünfte erhalten.

Positive Entwicklung in allen Bereichen
Die Gesamtzufriedenheit stieg gegenüber den Vorjahren weiter an. Dies lässt sich auch für alle befragten Teilbereiche sagen. Die Gesamtzufriedenheit lag mit einem Wert von 8.4 (auf einer Skala von 1 bis 10) auf einem wiederum sehr hohem Wert.

Vergleich der Gesamtzufriedenheit 2004 - 2008



Die Detailanalyse zeigt interessante Entwicklungen.

Anscheinend ist dies weitgehend der Fall.

1. Zufriedenheit mit den Leistungen der Mitarbeitenden der Spida

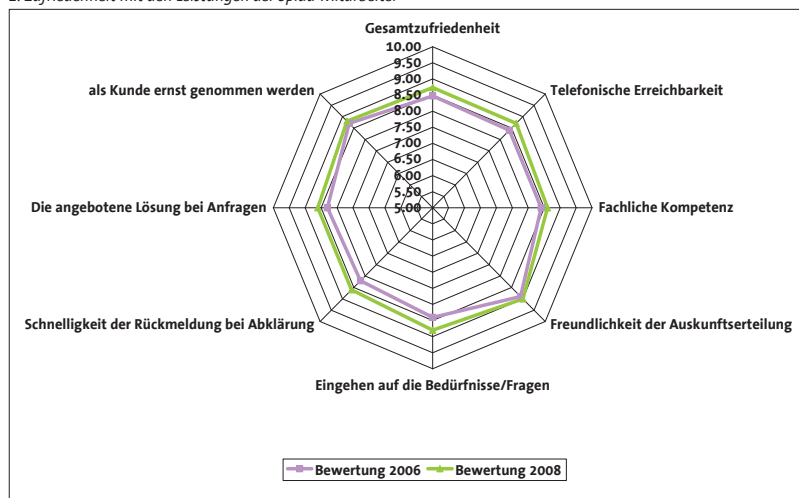
Die markanteste Steigerung konnte in zwei Teilbereichen erzielt werden:

- Gehen unsere Mitarbeitenden auf Kundenbedürfnisse ein, nehmen diese ernst und verfolgen sie diese lösungsorientiert?
- Werden Anfragen und Abklärungen rasch und zur Zufriedenheit unserer Kunden bearbeitet und gelöst?

Wie wir alle wissen, sind Fehler nie gänzlich auszuschliessen. Die Umfrage zeigt aber auch, dass unsere Mitarbeitenden mit eigenen Fehlern und deren Behebung professionell umgehen und alles daran setzen, verärgerte Kunden wieder zufrieden zu stellen.

Ausserdem werden Spida-Mitarbeiter als freundlich und kompetent wahrgenommen.

1. Zufriedenheit mit den Leistungen der Spida-Mitarbeiter



Die Grafiken zeigen lediglich den oberen Bereich zwischen 5-10, die Beurteilung erfolgte jedoch auf einer Skala von 1-10. →

Aktuell

2

Impressum

Das Spida Fenster erscheint 3-4x im Jahr als kostenlose Information für unsere Kunden. Der Abdruck oder die Wiedergabe von Inhalten in jeglicher Form, auch nur auszugsweise, sind ohne unsere schriftliche Zustimmung nicht gestattet.

An dieser Nummer haben mitgearbeitet: Claudia Barth, Kundenbetreuerin; Nives Tausend, Mitglied der Geschäftsleitung; Janine Wittig, Betriebswirtschaftliche Assistentin GL; Uwe Brandt, Mitglied der Geschäftsleitung; Fritz Zimmermann, Mitglied der Geschäftsleitung; Christian Andrist, Teamleiter Kundenbetreuung; Daniel Schibig, Rechtsdienst Spida; Werner Marti, Fachverantwortlicher CI; Rudolf Käser, Vorsorge- und Vermögensberater

Redaktion
Spida, Bergstrasse 21, Postfach,
8044 Zürich
Telefon 044 265 50 50, Fax 044 265 53 53
E-Mail fenster@spida.ch
Website www.spida.ch

Konzept | Gestaltung | Satz
medialink, Zürich

Druck
ztprint, Zofingen

© Spida | 2008

Aktuell

Senkung der AHV-Verwaltungskostenbeiträge 2009

Aufgrund der sehr erfreulichen Ergebnisse der Spida in den letzten Jahren hat der AHV-Vorstand beschlossen, die Beitragssätze für die Verwaltungskosten in der AHV ab 1.1.2009 zu senken.

1. Wir reduzieren die Verwaltungskosten-Beitragssätze der AHV für Arbeitgeber um jeweils 0,15%.
2. Wir verdoppeln den Rabatt für die Nutzer unseres PartnerWeb auf 0,1%.

Wir freuen uns, Sie auf diesem Wege finanziell entlasten zu können. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

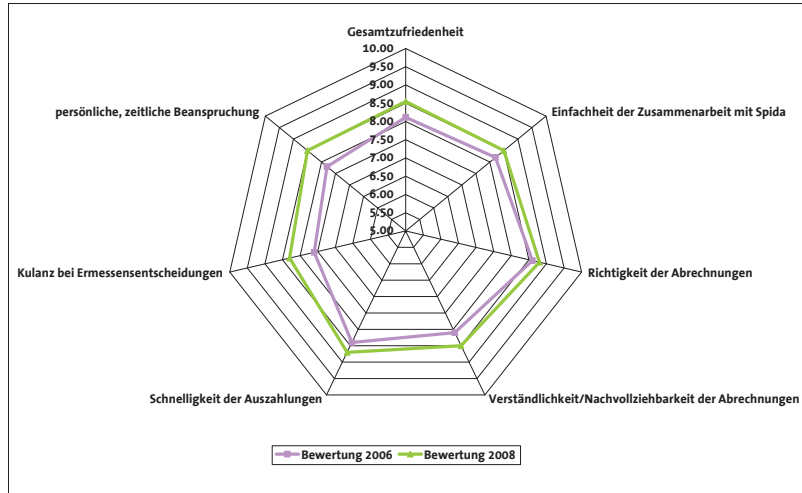
Uwe Brandt
Leiter Kundenbetreuung
Mitglied der GL

→ **2. Wie wird die administrative Abwicklung von AHV, Familienausgleichskasse und Beruflicher Vorsorge (BVG) von unseren Kunden wahrgenommen?**

Die Grafik zeigt auch hier eine positive Entwicklung in allen Teilbereichen. Auffallend ist, dass die Unternehmer die zeitliche Beanspruchung der administrativen Aufgaben positiv bewertet haben. Dies lässt den Schluss zu, dass es der Spida gelungen ist, den Unternehmern Zeit zu sparen, die sie für ihre Kernaufgabe einsetzen können.

In unserer Branche ist der Wunsch nach Kulanz nicht leicht zu erfüllen, da der von unseren Kunden wahrgenommene Kulanzbereich vom Gesetzgeber oftmals nicht eingeräumt wurde. Trotzdem sind wir anscheinend kulant, wo wir kulant sein können – was uns unsere Kunden verdanken.

2. Zufriedenheit mit den administrativen Abläufen



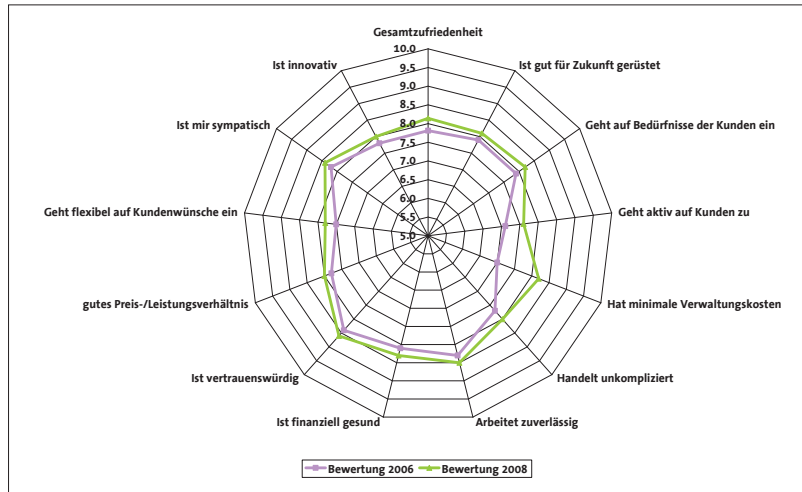
Die Grafiken zeigen lediglich den oberen Bereich zwischen 5-10, die Beurteilung erfolgte jedoch auf einer Skala von 1-10.

3. Wie steht es mit dem Image der Spida?

Mit Image wird vor allem der Gesamteindruck beschrieben, den ein Unternehmen hinterlässt. Es ist die Zusammenfassung der wichtigsten Kundenbedürfnisse in der Zusammenarbeit mit der Spida.

Die Grafik zeigt, dass wir hier entscheidende Fortschritte auf hohem Niveau erzielt haben - bei unseren Kunden also ein sehr hohes Ansehen genießen.

3. Image der Spida



Die Grafiken zeigen lediglich den oberen Bereich zwischen 5-10, die Beurteilung erfolgte jedoch auf einer Skala von 1-10.

Benchmark

Um zu überprüfen, wo wir im Vergleich mit anderen Unternehmungen unserer Branche stehen, werden die gewonnenen Erkenntnisse mit den Werten anderer Sozialversicherungsgesellschaften verglichen. Es zeigt sich, dass sowohl Image wie auch die Leistungen der Spida als ausserordentlich hoch bewertet werden und keinerlei Vergleich scheuen müssen.

Fazit

Die befragten Kunden haben uns auch klar gesagt, was ihnen wichtig ist:

- eine geringe zeitliche Beanspruchung zu haben,

- freundlich und kompetent bedient zu werden,
- eine kostengünstige Abwicklung zu erhalten,
- sich als Kunde ernst genommen zu fühlen,
- einfache Abrechnungen und Formulare vorzufinden.

Eine Vielzahl dieser Bedürfnisse erfüllen wir. Es zeigt sich aber auch das grösste Verbesserungspotenzial: Dokumente, Abrechnungen und Formulare vereinfachen. Dies ist eines der

aus der Umfrage resultierenden Ziele bis zur nächsten Umfrage.

Wir freuen uns über dieses äusserst erfreuliche Ergebnis. Es hat uns gezeigt, dass die Spida hinsichtlich ihrer Ausrichtung die richtigen Entscheidungen getroffen hat und wir für die Aufgaben der Zukunft gerüstet sind. Wir werden alles dafür tun, Ihnen weiterhin ein verlässlicher Partner zu sein.

Danke für Ihr Vertrauen!

Änderungen auf 1. Januar 2009

Ab dem nächsten Jahr gelten verschiedene neue Grenzbeträge in der AHV und der beruflichen Vorsorge. Sie finden die geänderten Grenzwerte in der nachstehenden Tabelle mit fetter Schrift. Das Merkblatt 1.2009 mit den wichtigsten Mitteilungen per 1. Januar 2009 können Sie mit folgendem Link aufrufen: www.spida.ch > AHV Ausgleichskasse > Merkblätter > Allgemeines > 1.2009

mer, den Namen des Arbeitnehmers und das Ein- oder Austrittsdatum. Es ist nicht mehr notwendig, den AHV-Ausweis einzusenden! An- und Abmeldungen können einfach über unsere Internetplattform „PartnerWeb“ vorgenommen werden. Für Interessierte führt der folgende Link zur Anmeldung: www.spida.ch > PartnerWeb > Weitere Informationen > Kontaktformular

Durchblick

4

Neues Familienzulagegesetz (FamZG)

Nach dem neuen Familienzulagegesetz steht Arbeitnehmenden sowie Nichterwerbstätigen mit bescheidenem Einkommen in allen Kantonen eine Kinderzulage von mindestens 200 Franken für jedes Kind bis 16 Jahre und eine Ausbildungszulage von mindestens 250 Franken für Kinder von 16 bis 25 Jahren zu. Auch bei Teilzeitarbeit gibt es die vollen Zulagen. Die Kantone können davon abweichend höhere Zulagen beschliessen. Die genauen Ansätze der kantonalen Kinder- und Ausbildungszulagen ab 1. Januar 2009 sind noch nicht in allen Kantonen festgelegt. Eine Anzahl von Kantonen haben die erforderlichen Gesetze und Verordnungen noch nicht verabschiedet. Das neue Merkblatt 6.08 „Familienzulagen“ wird bald auf unserer Internetseite verfügbar sein:

www.spida.ch > AHV-Ausgleichskasse > Merkblätter > EO/UVG/BVG/Familienzulage

von uns gutgeschriebenen Familienzulagen nicht automatisch angepasst werden. Per 1.1.2009 ändern wir die Abrechnungssystematik und stellen auf das Effektivverfahren um. Das Effektivverfahren ermöglicht die sofortige Anpassung der Zulagen, sobald Sie uns eine entsprechende Mutation (Meldeschein) zukommen lassen und wir einen Zulagenentscheid erstellt haben. Die bestätigten Familienzulagen werden auf der nächsten Beitragsrechnung berücksichtigt und eine aufwändige Korrekturmaßnahme der Jahresendabrechnung entfällt.

Meldeverfahren für Mitarbeitende

Seit diesem Jahr wird die neue Versicherungsnummer verwendet und der AHV-Ausweis wurde durch ein neues Dokument ersetzt. Ab sofort müssen alle Mitarbeitenden innert 30 Tagen an-, respektive abgemeldet werden. Dazu benötigen die Ausgleichskassen lediglich die neue Versicherungsnum-

Christian Andrist
Teamleiter Kundenbetreuung

Wechsel vom Pauschal- zum Effektivverfahren

Im heute angewandten Pauschalverfahren richten wir im laufenden Jahr Familienzulagen auf der Basis des Vorjahres aus. Bisher erfolgte eine Anpassung an die tatsächlich auszurichtenden Familienzulagen erst am Anfang des Folgejahres. Der Ausgleich wurde mit der AHV-Jahresabrechnung vorgenommen. Dieses Verfahren hat den Nachteil, dass laufende Veränderungen (Ein-, Austritt eines Mitarbeiters mit Kindern, Geburt eines Kindes usw.) und somit

Geltende und neue Ansätze für das Jahr 2009		pro
AHV-Beiträge (Gesamt/Arbeitnehmende)	10,10% / 5,05%	Monat
ALV-Beiträge (Gesamt/Arbeitnehmende)	2% / 1%	Monat
ALV-Höchstlohngrenze (SUVA-Lohn) Neu	CHF 126'000	Jahr
	CHF 10'500	Monat
Mindestbeitrag AHV / IV / EO	CHF 460	Jahr
in der freiwilligen Versicherung	CHF 892	Jahr
Freibetrag AHV-Rentenbezüger	CHF 16'800	Jahr
	CHF 1'400	Monat
AHV-beitragspflichtige Mitarbeitende	ab Jahrgang 1991	Alter 18
AHV- und IV-Leistungen		CHF pro
Mindestrente bei voller Beitragsdauer	1'140	Monat
Höchstrente	2'280	Monat
Rentalter Frauen	Jahrgang 1945	Alter 64
Männer	Jahrgang 1944	Alter 65
Renten Kürzung bei Vorbezug Frauen (2 Jahre möglich)	3,4%	Jahr
Männer (2 Jahre möglich)	6,8%	Jahr





Berufliche Vorsorge BVG		
Grenzbeträge gültig für 2009	2008	2009
Mindestjahreslohn (Eintrittsschwelle)	19'890	20'520
Koordinationsabzug	23'205	23'940
Obere Limite des BVG-Jahreslohnes	79'560	82'080
Maximaler koordinierten BVG-Jahreslohn	56'355	58'140
Minimaler koordinierter BVG-Jahreslohn	3'315	3'420
Ab 1. Januar 2009 werden die BVG-Altersguthaben mit einem Mindestzinssatz von 2.0% (2008 2.75%) verzinst.		
Gebundene Selbstvorsorge Säule 3a		
Maximale Steuerabzugsberechtigung	CHF	pro
Bei Zugehörigkeit zu einer Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule	6'566	Jahr
Ohne Zugehörigkeit zu einer Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule	32'832	Jahr
Neue Tagesansätze der Erwerbersatz- und Mutterersatzentschädigung		
	CHF	
Grundausbildung als Rekrut	62.00	(bisher CHF 54.00)
Beförderungsdienst (BD)	111.00	(bisher CHF 97.00)
Durchdiener Kader (DD/K)	91.00	(bisher CHF 80.00)
Andere obligatorische Dienste	62.00	(bisher CHF 54.00)
Betriebszulagen Selbständigerwerbende	67.00	(bisher CHF 59.00)
Mutterschaftsentschädigung maximal	196.00	(Höchstbetrag)
Die Spida EO-GAV Leistungen bleiben unverändert.		

Durchblick

5

Kundenanlässe 2009

Kundenseminare	Vorstellen der Spida-Institutionen , Lohnbuchhaltung, AHV- und SUVA-Jahresabrechnung, AHV- und IV-Leistungen, berufliche und private Vorsorge	
Referenten	Kursleiter, Revisor, Fachspezialisten AHV/IV und BVG, Vorsorge- und Vermögensberater, Kundenbetreuer	
Geeignet für	Alle interessierten Personen aus unserem Kunden- und Partnerbereich	
Zeit	ca. 08.00-17.00 Uhr	
Datum und Ort	13.03.2009	Hotel Seedamm Plaza**** Pfäffikon SZ
	06.11.2009	Hotel Seedamm Plaza**** Pfäffikon SZ
2-Tages-Seminare „Planung nachberufliche Zukunft“	Umfassende Infos zur Vorbereitung aufs Rentenalter. Vorstellen der Leistungsbereiche AHV-, IV- und berufliche Vorsorge. Umfassende Infos zur privaten Vorsorge inkl. Steuerthematik, zu Erbschaften, Nachfolgeregelungen, modernen Wohnformen im Rentenalter, zur psychologischen Vorbereitung aufs Rentenalter. Findet in Hotels mit modernem Wellnessangebot statt.	
Referenten	Kursleiter, Spida-Fachpersonen AHV-, IV-, BV-Leistungsbereiche, externe Spezialisten private Vorsorge, Recht, Psychologie, Gesundheit	
Geeignet für	Personen aus unserem Kunden- und Partnerbereich im Alter ab ungefähr 55 Jahren inklusive Lebenspartner (sofern vorhanden), die sich optimal aufs Rentenalter vorbereiten möchten.	
Zeit	Tag 1: ca. 09.30-17.00 Uhr, Tag 2: 08.30-14.00 Uhr	
Datum und Ort	03.04.-04.04.2009	Solbadhotel**** Sigriswil BE
	24.04.2009	Hotel Seedamm Plaza**** Pfäffikon SZ (1 Tag)
	19.06.-20.06.2009	Hotel Seedamm Plaza**** Pfäffikon SZ
	25.09.-26.09.2009	Hotel Belvédère**** Spiez BE
	13.11.-14.11.2009	Hotel Belvédère**** Spiez BE
Firmenseminare	Zu Randzeiten Morgen, Abend. Anlässe zu Spida-Fachthemen auf Wunsch aus unserem Kunden- und Partnerbereich	
Referenten	Spida-Organisator, Spida-Fachpersonen, Kundenbetreuer, Gastreferenten, Partner	
Geeignet für	Personen aus dem Mitarbeiterkreis unserer Mitgliedfirmen und Partnerorganisationen	
Anmeldung	Formular unter www.spida.ch oder direkt bei der Spida anfordern	

Qualität an erster Stelle

Ein «heisser Prozess»

Qualität steht für Jürg P. Steiner immer an erster Stelle – ob bei der Projektarbeit für die Einführung unserer EDV-Software, bei der Aufzeichnung unserer Prozessarchitektur, beim Programmieren unseres Zeiterfassungssystems oder beim Marroni-Braten.

Inside

6

Seit 10 Jahren prägt Jürg P. Steiner die IT-Welt der Spida mit seinen Ideen und seinem Qualitätsbewusstsein. Dieselben hohen Ansprüche stellt er auch an die Qualität der Marroni, welche er am „Höngger Wümmetfest“ brät. In guter Familientradition führt er alljährlich an diesem speziellen Zürcher- – pardon, Höngger- – Weinfest während 2 ½ Tagen den Marronistand seines Schwiegervaters mit seinem Sohn Diego weiter. In sechs Pfannen werden dann bis zu 350 Kilogramm Marroni verarbeitet – zum Schwitzen gebracht, gegart und schliesslich geröstet. Dabei verlieren die Marroni rund 30% von ihrem Gewicht und nehmen im Inneren eine goldgelbe Farbe an. Damit sich die Marroni gut schälen lassen braucht es noch ein leichtes ‚Anbrennen‘ – aber eben nicht Verbrennen der Marroni.

Wie in der Spida, steht auch hier ganz am Ende des Prozesses als Ziel ein zufriedener Kunde – und so wird das fettarme, cholesterinfreie, vitamin- und mineralstoffreiche Naturprodukt bei der Qualitätskontrolle am Schluss auf kleine, verräterische Löchlein geprüft – Jürg Steiner freut sich dann, seinen Kunden die Marroni nur ohne Würmchen verkaufen zu können.

*Nives Tausend
Mitglied der GL*



Unternehmensnachfolge

Immer öfter liest man in Zeitungen über das Thema Unternehmensnachfolge. Hierbei wird vor allem der Fokus auf die finanzielle Seite gerichtet. Im Mittelpunkt steht oftmals die Planung sowie die Reduzierung der Steuerbelastung und Optimierung der Vorsorgeregulung.

Studien belegen, dass die emotionale Seite der Unternehmensnachfolge nicht zu vernachlässigen ist. Immerhin 14% der Betroffenen geben an, dass sie im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen Probleme erwarten. Auch die Suche eines geeigneten Nachfolgers wird von ca. 27% als mögliches Hindernis gesehen (ZHW 2005). Obwohl das Bewusstsein für die Problematik der Unternehmensnachfolge wächst, scheuen sich noch immer viele Unternehmer, sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen. Vor allem Familienunternehmen sind von diesem Thema stark betroffen – ist doch die Schweiz ein Land der Familienunternehmen. Gemäss dem Center für Family Business HSG der Universität St. Gallen (CFB-HSG) liegen 88.4% der 304'700 Unternehmen in der Hand von Familien (Frey, Halter, Zellweger, 2004). Im Laufe der Jahre bleiben jedoch bis zu 85% der KMU bis zur Übergabe an die 4. Generation auf der Strecke (Frey, Halter, Zellweger, 2006). Gründe für das Scheitern der Nachfolge sind beispielsweise mangelnder Übergabewille des Unternehmers, erfolglose Suche eines geeigneten Nachfolgers, ungenügende Planung der Nachfolge, etc. Oftmals sind diese Gründe auch durch Verlustängste geprägt, welche mit unterschiedlichen persönlichen Fragestellungen einhergehen.

Was ist ein Unternehmer ohne Unternehmen wert?

Wie gestalte ich meinen neuen Lebensabschnitt?

Im Mittelpunkt stehen Fragen, welche nicht mit mathematischen Methoden oder Paragraphen beantwortet werden können.

Das Thema Unternehmensnachfolge bedeutet für viele Unternehmer vom

Lebenswerk loszulassen und ist daher durch emotionale Faktoren geprägt. So stellt sich bei genauere Betrachtung oftmals heraus, dass scheinbar rational getroffene Entscheidungen meist emotionale Facetten enthalten. Gerade in Familienunternehmen sind Generationskonflikte und unterschiedliche Auffassungen bezüglich Unternehmensführung bei Senior und Junior mögliche Auslöser für Spannungsfelder in der Unternehmensnachfolge. Um so wichtiger ist es, von Anfang an offen zu kommunizieren und die eigenen Ziele darzulegen. Nur so kann die Route zum Ziel gemeinsam festgelegt werden und Missverständnisse im Vorfeld vermieden werden. Denn letztendlich verfolgen doch beide Seiten das gleiche Ziel – den Fortbestand des Unternehmens.

*Janine Wittig
Betriebswirtschaftliche Assistenz*

Die Regelung der Nachfolge im Klein- und Mittelbetrieb - die letzte (und vielleicht schwierigste) unternehmerische Aufgabe

Irgendwann wird sich jeder Unternehmer, jede Unternehmerin mit der Nachfolge beschäftigen müssen. Die Tatsache, dass jede Nachfolge unausweichlich ist, wird vielfach zu spät oder gar nicht erkannt. Oft wird die Planung der Übergabe von den Verantwortlichen (zu) lange aufgeschoben.

Zuerst geht es darum, sich über die Zielsetzungen klar zu werden und die Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dabei spielt die persönliche finanzielle und wirtschaftliche Sicherstellung der abtretenden Unternehmerschaft nach Austritt aus dem Erwerbsleben eine zentrale Rolle. Erst wenn Klarheit

und Sicherheit über die Möglichkeiten und Auswirkungen besteht, kann eine Nachfolgeregelung geplant werden. Besteht diese Klarheit, beginnt die Phase der Vorbereitung, welcher besondere Bedeutung im Falle familiärer Übergabe zukommt, aber auch bei schrittweisem Verkauf. Dabei gilt es die Erfolgchancen einer Nachfolgeregelung so hoch wie möglich zu halten, indem das Wissen und die Erfahrung der austretenden Generation auf die nachfolgende Unternehmensleitung möglichst ohne Verluste übertragen wird. Danach - in der Phase der Umsetzung - werden Verträge unterzeichnet, Eigentumsübertragungen geregelt resp. vollzogen sowie die neue Unternehmensleitung eingesetzt. In vielen Fällen kann es sinnvoll sein, die Besitzverhältnisse rechtzeitig und schrittweise anzupassen. Für diesen Prozess ist der Beizug externer Fachkompetenz empfehlenswert. Für spezifische Fragen wie persönliche Finanzplanung, Unternehmensbewertung, Steuern und Recht ist das entsprechende Fachwissen sogar unverzichtbar.

Interessengruppen

Im Laufe des Nachfolgeprozesses baut die Unternehmerschaft den Einfluss auf das Unternehmen ab, andere Personen übernehmen die Führung (möglicherweise schrittweise). An diesem Vorgang sind verschiedene Parteien mit unterschiedlichen Ansprüchen beteiligt. Die Wahrscheinlichkeit, dass Zielkonflikte entstehen, ist gross. Wichtige Ansprüche der Unternehmerschaft können beispielsweise sein, dass die Unternehmung innerhalb der Familie weitergeführt wird, dass

Vorsorge

7

→ der bestehende Standort erhalten bleibt oder dass ein höchstmöglicher Verkaufserlös erzielt wird. Ebenfalls wichtige Anspruchsgruppen sind die Familie und das Management, Mitarbeitende und Geschäftspartner usw. Hier gilt es die Wünsche gegeneinander unter Einbezug der Betroffenen abzuwägen.

Nachfolgefähigkeit

Diese betrifft das Unternehmen einerseits, andererseits die beteiligten Personen. Das Unternehmen muss in der Regel - wie schon erwähnt - gezielt auf die Nachfolge vorbereitet werden. Dabei muss oft vorhandenes, nicht betriebsnotwendiges Kapital aus der Bilanz herausgelöst werden mit dem Ziel, die Firma handelbar zu machen, die private Finanzierung der Ruhestandszeit des Unternehmerehepaars zu sichern und um das Vermögen auf mehrere gleichberechtigte Nachkommen zu verteilen. Darüber hinaus müssen an der Nachfolge beteiligte Personen ihre Lebensplanung überdenken, Kapitalreserven bilden und/oder Weiterbildung betreiben.

Beratung

Viele KMU kommen im Zusammenhang mit der Planung der Nachfolge zum ersten Mal in Kontakt mit externen Beratern. Hier lohnt schrittweises Vorgehen, beispielsweise mit folgenden Prioritäten:

Steuern und Recht

Aufgrund der Einmaligkeit lohnt es sich, hier einen Steuerrechtsexperten beizuziehen.

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt in der Regel über eigene Mittel und/oder Fremdmittel. Oft unterstützt der Verkäufer die Finanzierung in einem schrittweisen Verkauf im Rahmen eines Beteiligungsplans und/oder eines Verkäuferdarlehens. Es ist darauf zu achten, dass die Verschuldung für alle beteiligten tragbar ist. Die Rückführung der Verschuldung sollte innert weniger Jahre aus erwirtschafteten Mitteln möglich sein.

Zukunft der Unternehmerin bzw. des Unternehmers

Wichtigster Hemmfaktor für einen

rechtzeitigen Beginn des Nachfolgeprozesses ist - wie bereits erwähnt - die fehlende persönliche Vorsorge-, Vermögens- und Finanzplanung für die Zeit nach dem Rücktritt. Im Rahmen unserer Beratungstätigkeit stellen wir sehr häufig fest, dass erst mit der Erkenntnis der finanziellen und wirtschaftlichen Auswirkungen attraktive Nachfolgeregelungen entstehen (können). In der Mehrheit aller Beratungs-Fälle unterschätzen die Unternehmenden ihre eigenen (wirtschaftlichen) Möglichkeiten gehörig. Aber: In der Sicherstellung der Zufriedenheit aller Beteiligten liegt schliesslich der Schlüssel für eine erfolgreiche Nachfolgeregelung.

Falls Sie Beratung wünschen oder im Falle weiterer Fragen wenden Sie sich an den Autor dieses Beitrags (Kontaktaufnahme mit der Antwortkarte in dieser SPIDA Fenster-Ausgabe).

Rudolf Käser
D.R.K. Beratung GmbH
Offizieller Partner der SPIDA-Institutionen
Tel. 044/975 17 20
spida@drk.ch

Vorsorge

8

Preisrätsel – Gewinnen Sie einen REKA-Check im Wert von 100 Franken!

Film von Kurt Gloor: Der ...	Preisreduktion	Lehnsarbeit	inselreiches finn. Gewässer	Trinkbedürfnis	unrichtig	Eidg. Materialprüfungsanstalt	schweiz. Komiker (Peach)	Schweiz. Leichtathletikverband	Kinderkind	Karolineninsel
schweiz. Fussballer (Patrick)	7									
Arbeitskleidung	6						heiliger Drachenkämpfer	schweiz. Fussballclub (Abk.)		
Ruf, Ansehen			leichte Beule					Abk.: Freikörperkultur	1	
König von Sardinien				3			bloss	Nachbarstaat der Schweiz		Vermittlungsbüro
Abk.: Nord-nordost		Ost-europäer					span.: Insel	4		
Fremdwortteil: Nerven	5						roman.: Zürich			Stilrichtung in der Kunst
altgriech. Grab-säule		König von Norwegen † 1991	histor. Städtchen im Aargau	8				franz. Departement		kantonal. Autokz.
Halbton unter d						Blasinstrument (Kw.)	Berufsvorsorgengesetz (Abk.)	Stadt im Kanton Solothurn		
Priester der Ostkirche		franz. Adelsprädikat	Gesangspaare				Miss Schweiz 1999 (Anita)	2		Teil der Bibel (Abk.)
Bahntunnel im Baselbiet						schweiz. Sozialversicherung		indischer Staatsmann † 1964		
Kleinstadt am Genfersee							Bündner Wildfluss			

Lösungswort Kreuzworträtsel Ausgabe Nr. 28: **Qualitaet**

REKA-Checks von 100 Franken haben gewonnen:

Frau Erika Glatt, 8057 Zürich;
Frau Magie Munafó-Schweizer, 5330 Bad Zurzach;
Herr Michael Luzio, 7456 Marmorera

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Einfach Lösungswort auf beiliegende Geschäftsantwortkarte eintragen und einsenden bis 27. Februar 2009. Viel Spass! Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.