

MEDIENSERVICE

„Follow me“: Betriebsnachfolge als Chance für Jungunternehmer

Linz, 6. April 2011

Ihre Gesprächspartner:

Mag. Markus Raml
Landesvorsitzender der Jungen Wirtschaft OÖ

Mag. Doris Schreckeneder
Stv. Landesvorsitzende der Jungen Wirtschaft OÖ

Univ.-Prof. Dr. Norbert Kailer
Institut für Unternehmensgründung und Unternehmens-
entwicklung der JKU Linz

JW-Landesvorsitzender Mag. Markus Raml Betriebsnachfolgen müssen attraktiver werden

Die Auswahl an Unternehmen, die wegen der Pensionierung ihres Besitzers zur Übergabe anstehen, ist aufgrund der demografischen Entwicklung groß. Gemäß einer vergangene Woche präsentierten Hochrechnung der KMU Forschung Austria stehen bis 2020 rund 57.300 Betriebe zur Unternehmensübergabe an.

In Oberösterreich werden zwischen 2011 und 2013 rund 2200 Unternehmen übergeben werden. 19.200 Beschäftigte sind davon betroffen. Für den längeren Zeitraum von 2011 bis 2018 stehen in Oberösterreich 6400 Unternehmen mit insgesamt 56.000 Beschäftigten zur Übergabe an.

Zu den Branchen, in denen bis 2018 mehr als 30 Prozent der Betriebe übergeben werden, gehören u.a. Reisebüros, Hotellerie, Fahrschulen und Autobusunternehmen, Papierhandel, Tabaktrafikanter, Augenoptiker, Textilreiniger und Foto-, Optik- und Medizinproduktenhandel.

„Wenn Übergaben scheitern oder gar kein Nachfolger gefunden wird und die Betriebe zusperren müssen, gehen nicht nur das Lebenswerk des Gründers und unersetzliche Erfahrung und Know-how verloren, auch zigtausende Arbeitsplätze stehen auf dem Spiel“, umreißt JW-Landesgeschäftsführer Mag. Markus Raml die schwerwiegenden Folgen von fehlgeschlagenen Übergaben oder der vergeblichen Suche nach einem Nachfolger.

Alternative zur Neugründung

Für junge Menschen, die sich selbständig machen wollen, ist die Übernahme eines bestehenden Unternehmens eine durchaus interessante Alternative zur Neugründung. „Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, das Jahr 2011 unter dem Motto ‚Follow me‘ als das ‚Jahr der Nachfolge‘ auszurufen“, so Markus Raml.

2010 wurden in OÖ. 454 Unternehmen übernommen. Im Durchschnitt beschäftigt jedes übernommene Unternehmen fünf Mitarbeiter (inklusive dem Unternehmer bzw. der Unternehmerin), womit der Beschäftigungseffekt deutlich über den Neugründungen liegt. Die Nachfolger sind im Durchschnitt 37,4 Jahre alt und verfügen über eine fundierte fachliche Ausbildung sowie Branchen- bzw. Berufserfahrung. Wesentliche Motive für den Antritt der Nachfolge sind der Wunsch nach Selbstverwirklichung und das Erreichen einer flexiblen Zeiteinteilung. In Familienbetrieben spielt außerdem die Sicherung des

Fortbestands des Unternehmens und der Arbeitsplätze sowie die Fortführung der Familientradition eine große Rolle.

Übernahme muss attraktiver werden

Um Übernahmen für angehende Jungunternehmer attraktiver zu machen, sind für die Junge Wirtschaft folgende Forderungen zu erfüllen.

- **NEUFÖG** auch für Übernehmer: Das Neugründungsförderungsgesetz (NEUFÖG) aus dem Jahr 1999 hat sich als die populärste Maßnahme für Gründer seit langem erwiesen, da durch das NEUFÖG die Neugründung von Unternehmen von Stempelmarken und Bundesverwaltungsabgaben, diversen Gründungssteuern und -gebühren befreit ist. Weiters entfallen Lohnnebenkosten in Höhe von insgesamt 6,83 Prozent im ersten Jahr nach Gründung. Für Markus Raml ist es ein Gebot der Stunde, eine Angleichung des NEUFÖG zwischen Gründern und Nachfolgern, insbesondere im Bereich der Lohnnebenkosten, anzustreben.
- **Erbschafts- und Schenkungssteuer:** Die Abschaffung der Erbschaft und Schenkungsteuer war gerade für kleine und mittlere Betriebe überlebensnotwendig. Vor der Abschaffung wurden die Betriebe durch das Wiener Verfahren (Unternehmensbewertungsverfahren) bewertet. Daraus resultierten hohe Verkehrswerte, die wiederum eine hohe Erbschafts- bzw. Schenkungssteuer ausgelöst haben. Das hat viele UnternehmerInnen vor große Probleme gestellt, da die Liquidität in den Unternehmen nicht gegeben war. Wir fordern daher, dass die Erbschaft- und Schenkungsteuer weiterhin für Betriebe abgeschafft bleibt, da die Stimmen, die eine Wiedereinführung fordern, immer lauter werden.
- **Grunderwerbsteuer:** Wenn in Unternehmen Betriebsliegenschaften beinhaltet sind, und die Unternehmen bzw. die Anteile einer GmbH werden vererbt bzw. dem Nachfolger geschenkt, fällt ein Grunderwerbsteuer in der Höhe des dreifachen Einheitswertes an. Auch diese Steuer muss abgeschafft werden.
- **Förderung:** Es sollten höhere Förderungen für die Begleitung bis zur Übernahme angeboten werden. Oft werden die größten Fehler nicht nur steuerlich bzw. rechtlich, sondern auch emotional in der Phase vor der Übergabe gemacht. Unternehmensberater sollten diese Phase begleiten, sodass der Übernehmer einerseits die Strukturen, die Kunden, die Lieferanten und die Berater, aber auch die Besonderheiten des Unternehmens kennen lernt.

Univ.-Prof. Dr. Norbert Kailer

Mehr als die Hälfte der Unternehmer 50+ hat keinen Notfallsplan

Das Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung der Johannes Kepler Universität Linz befragte im Rahmen einer Online-Erhebung UnternehmerInnen der Generation „50plus“ aus Österreich zum Thema Nachfolgeplanung. Es beteiligten sich insgesamt 2254 UnternehmerInnen, 671 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt.

71% der Befragten betreiben ein Einzelunternehmen. 58% haben das Unternehmen selbst gegründet, 42% haben das Unternehmen übernommen.

Fast 9 von 10 Unternehmen werden noch von der Gründerfamilie geführt

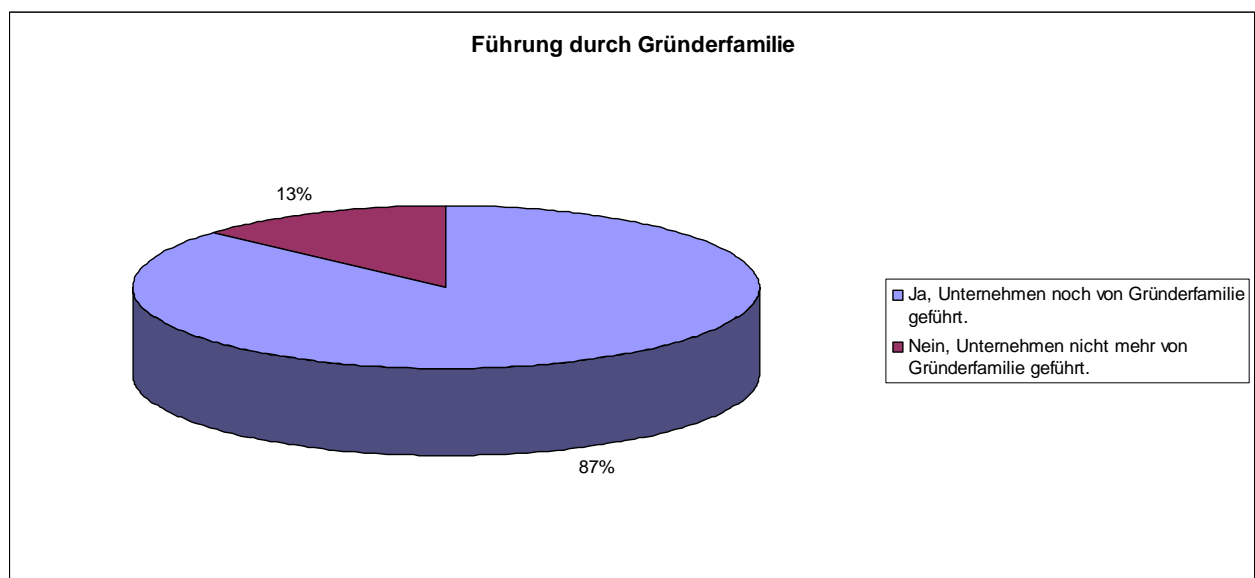


Abbildung: Führung durch die Gründerfamilie (N=671)

57% der UnternehmerInnen 50+ haben keine Regelung für den Notfall getroffen

Nur 43 % der UnternehmerInnen mit 50+ Jahren verfügen über eine betriebliche Notfallregelung für den Fall ihres (vorübergehenden oder dauernden) Ausfalles. Nach Branchen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Markant ist allerdings der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße: Während nur ein Drittel der Kleinstbetriebe unter 10 Mitarbeitern angibt, über eine Notfallregelung zu verfügen, sind es im Kleinbetrieb

bis 50 Mitarbeiter bereits zwei Drittel, in Mittel- und Großbetrieben über 80 %.

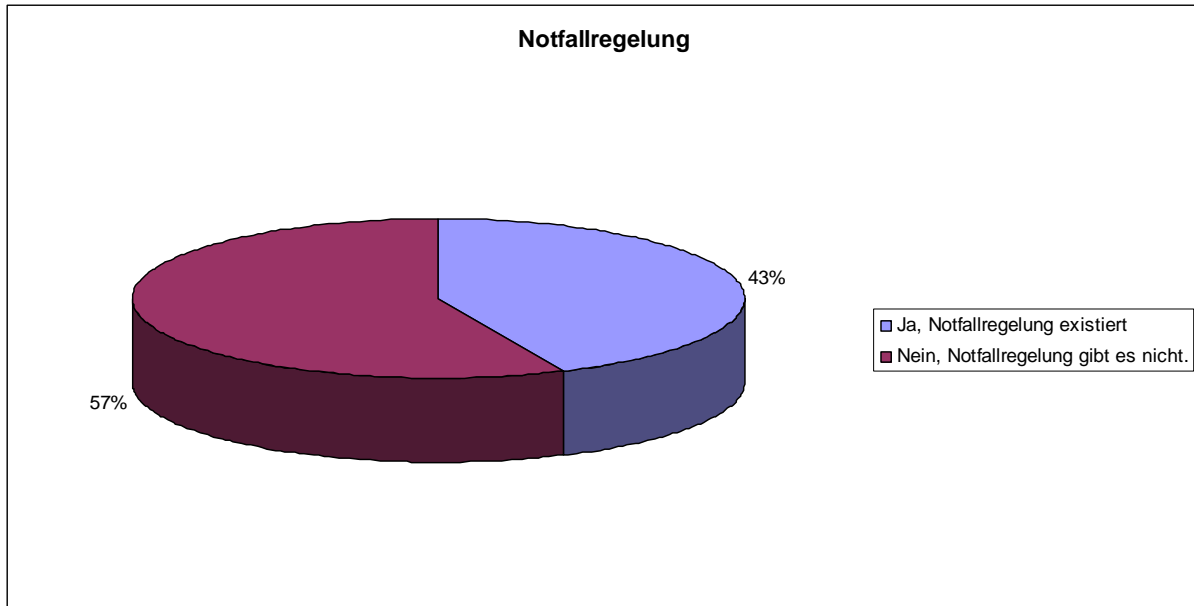


Abbildung: Notfallregelungen in österreichischen Unternehmen, N = 671

Nur 21% haben sich noch nie über die Nachfolgeplanung Gedanken gemacht

Fast 80 % der UnternehmensinhaberInnen über 50 Jahre stellen Überlegungen über die Planung ihrer Nachfolge. Ein Fünftel hat den festen Entschluss, die Nachfolge zu regeln, ein weiteres Fünftel hat schon mit der Umsetzung begonnen.

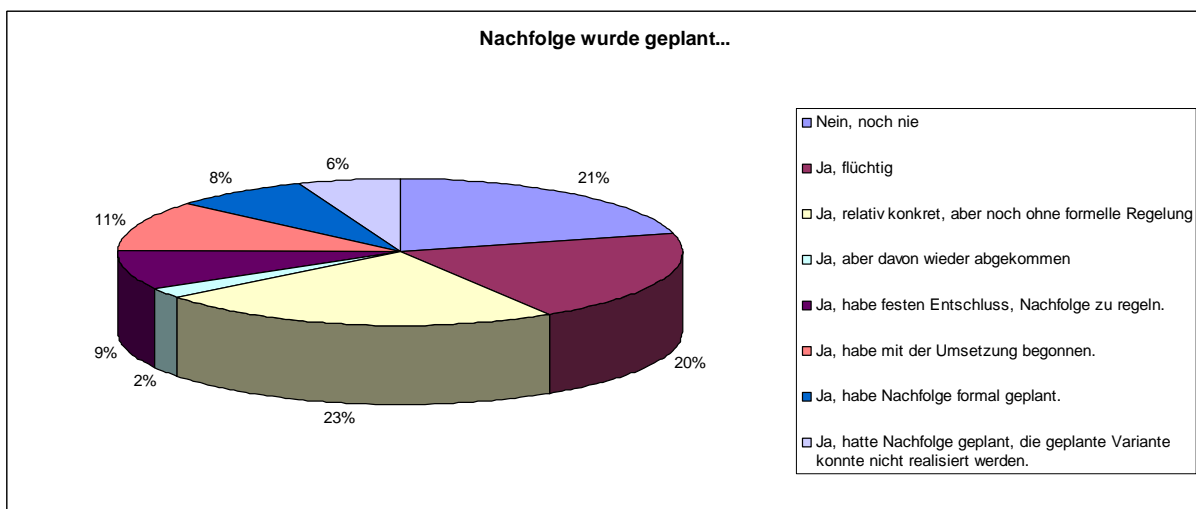


Abbildung: Nachfolgeplanung in österreichischen Unternehmen, N = 671

Die eigenen Erfahrungen spielen bei der Nachfolgeplanung offenbar eine große Rolle. Vergleicht man GründerInnen und ÜbernehmerInnen, so geben mehr ÜbernehmerInnen an, dass in ihrem Unternehmen ein Nachfolgeplan bereits existiert, dass mit der Umsetzung bereits begonnen wurde oder zumindest der feste Entschluss vorhanden ist, die Nachfolge zu regeln.

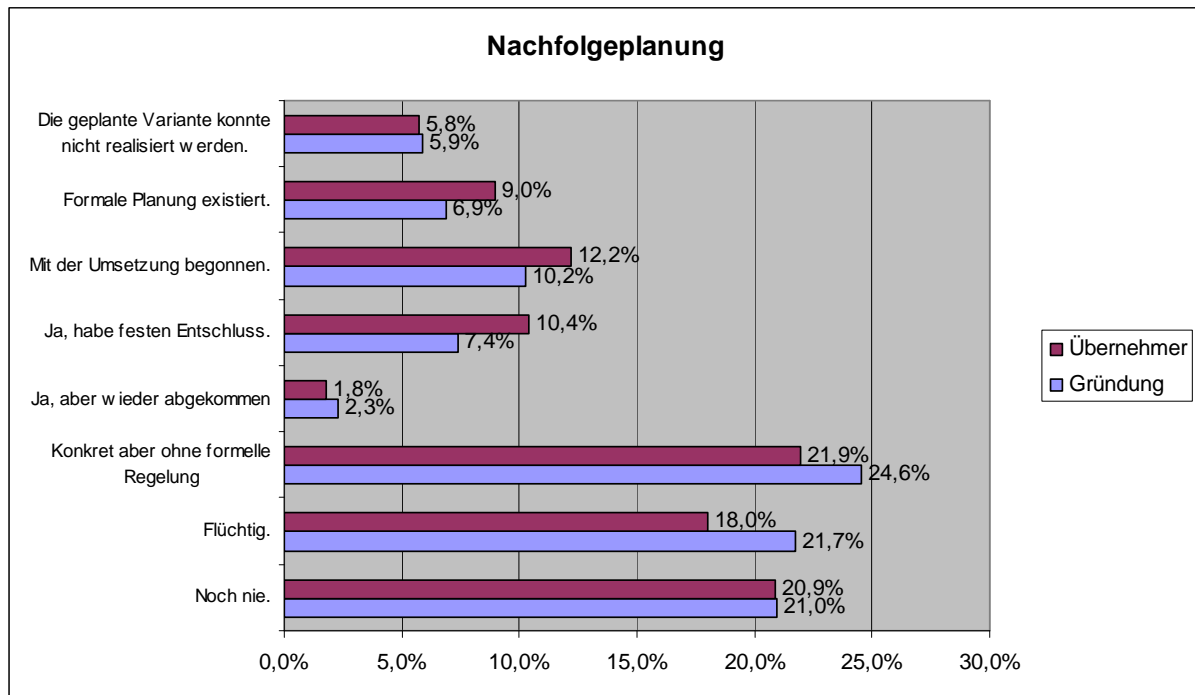


Abbildung: Nachfolgeplanung bei Gründer und Übernehmern im Vergleich, N = 671

Auch bei der Frage der Nachfolgeplanung zeigen sich nach Branchen keine signifikanten Unterschiede. Allerdings ist auch hier ein markanter Zusammenhang von Unternehmensgröße und Intensität der Nachfolgeplanung sichtbar: Während bei den Kleinstbetrieben unter 10 Mitarbeitern etwa jedes vierte noch nie über Nachfolgeplanung nachgedacht hat, ist dies nur mehr bei jedem achten Kleinbetrieb bis 50 Mitarbeitern sowie bei 9 % der Mittelbetriebe der Fall.

An wen soll das Unternehmen übertragen werden?

Da es sich bei den antwortenden Unternehmen überwiegend um klein- und mittelbetriebliche Familienunternehmen handelt, ist es nicht überraschend, dass am häufigsten die familieninterne Übergabe genannt wird. Dabei werden vorwiegend ein oder mehrere Kinder als NachfolgerInnen genannt (58 %). Einen Verkauf an natürliche bzw. juristische Personen überlegen 28 %, einen Verkauf an Mitarbeiter 12 %. Ehepartner bzw.

andere Familienmitglieder werden von 7 % genannt, das eigene Netzwerk von 4 %. Börsegang und Verkauf an einen Investor spielen bei dieser Befragung praktisch keine Rolle. Keine Nachfolgelösung, sondern eine Liquidation des Unternehmens planen 8 %.

Qu.: Kailer, N./Gruber-Mücke, T. (2011): Unternehmensnachfolge in Österreich, IUG-Arbeitsbericht, Universität Linz.

Univ.-Prof. Dr. Norbert Kailer

Univ.-Ass. Dr. Tina Gruber-Mücke

Freistädter Straße 315

4040 Linz

Telefon: 0732/2468-1721 bzw. 1722

E-Mail: norbert.kailer@jku.at bzw. tina.gruber-muecke@jku.at

Mag. Doris Schreckeneder, stv. JW-Landesvorsitzende Nachfolgeregelung ist nach dem Firmenaufbau die zweite existenzbedrohende Bewährungsprobe

Familienunternehmen geben nachhaltig Stabilität und zeichnen sich durch Tradition und Innovation aus, was in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein entscheidender Wettbewerbsvorteil ist. Bis 2018 stehen in Oberösterreich 6400 Betriebe zur Nachfolge an, nicht immer wird in der Eigentümerfamilie übergeben.

„Übernehmen statt Neugründen bietet eine interessante Alternative“ ist Mag. Doris Schreckeneder, stv. JW-Landesvorsitzende und selbst Geschäftsführerin in der 5. Generation des Familienunternehmens Stern & Hafferl, überzeugt. „Die Nachfolgeregelung ist jedoch nach dem Firmenaufbau die zweite existenzbedrohende Bewährungsprobe und bedarf einer gründlichen Vorbereitung“.

Oft Unternehmensstrategie, aber keine Familienstrategie

Optimal übergeben, ist häufig leichter gesagt als getan. Für beide Seiten ist die Übernahme ein wesentlicher Einschnitt in die Lebensplanung, die rechtzeitige Regelung der eigenen Nachfolge wird oft verdrängt. Lösungen im Spannungsfeld Familie-Unternehmen-Vermögen lassen sich nicht auf die Schnelle regeln. Für den Menschen, der seinen Betrieb oft über Jahrzehnte zum Teil seines Lebens machte und der den Stil des Hauses maßgebend bestimmte, heißt es loszulassen und den Weg frei zu machen für den geeigneten Nachfolger. Dieser soll das Erworbene bewahren und nach eigenen Vorstellungen weiterentwickeln. All diese Themen können in einer Familienstrategie geregelt werden, denn die Übergabe kann oft plötzlicher passieren als geplant. Darum ist es für jeden Unternehmer, der Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartnern hat, zu raten, einen Notfallplan zu entwickeln.

Loslassen seitens des Übergebers und Wertschätzung seitens des Übernehmers sind zwei der wichtigsten Nachfolgethemen, weiß Doris Schreckeneder, der das „Follow me“-Thema in der Jungen Wirtschaft ein besonderes Anliegen ist.

„Follow me“: Nachfolger im Fokus

Im Jahr der Nachfolge 2011 setzt die Junge Wirtschaft OÖ eine Reihe von Maßnahmen, um die Bedeutung der Betriebsnachfolge ins Bewusstsein zu rufen.

- „Die goldenen Regeln der Übergabe“ - Buch über Best Practice Beispiele von erfolgreichen Übergaben
- Forderungspaket: Haftungsübernahmen reduzieren, Förderungen für Betriebsübernahmen, keine Wiedereinführung der Erbschaftssteuer, Gleichstellung des NEUFÖG für Übernehmer
- Studien der JKU
- NachfolgerIn des Jahres beim Jungunternehmerpreis
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch von Familienunternehmen beim Sommergespräch am Attersee und Kamingespräche im kleinen Rahmen („Lernen von den Besten und aus Fehlern der anderen lernen“, Familienstrategie)
- „Follow Me“-Symposium am 24. November 2011

„Die Nachfolgethematik ist eine große Herausforderung, aber auch eine große Chance“, ist Schreckeneder überzeugt. Vor allem für Gründer und Jungunternehmer mit traditionellen Geschäftsideen ist die Übernahme eines bereits bestehenden Betriebs sinnvoller als die Neugründung. Gelungene Übernahmen entwickeln sich erfolgreicher als neu gegründete Unternehmen.

Informationsangebot der WKOÖ

Die WKO Oberösterreich intensiviert daher ihr Informationsangebot und ihre Beratungstätigkeit für ältere Unternehmer und für Nachfolger.

■ Nachfolgerechtsberatung

Bei dieser persönlichen Beratung durch ein dreiköpfiges Beraterteam der WKOÖ werden das Steuerrecht, das Pensions- und Sozialversicherungsrecht, das Gewerberecht, das Gesellschaftsrecht, das Erbrecht und das Mietrecht behandelt und eine für den Kunden maßgeschneiderte Lösung erarbeitet. Die Kosten für diese einstündige Beratung betragen 125 Euro.

■ Leitfaden zur Betriebsnachfolge

Hierbei handelt es sich um eine umfangreiche Lektüre zum Thema Betriebsnachfolge, die neben betriebswirtschaftlichen auch juristische Themen detailliert erläutert.

■ Gründer- und Nachfolger-Workshop

In dieser 3-4 stündigen Intensivschulung werden sowohl juristische als auch betriebswirtschaftliche Themenstellungen behandelt.

■ Gründer- und Nachfolgeberatung

Bei diesem einstündigen Beratungsgespräch können Spezialfragen in Hinblick auf die Nachfolge geklärt werden.

■ Gründer- und Nachfolger Coaching

Hierbei handelt es sich um eine Förderung der WKOÖ, des Landes OÖ und der EU für die Inanspruchnahme eines Unternehmensberaters. Zuschuss in Höhe von 66%, max. 880,- p. a für maximal 3 Jahre ab Übernahme

■ Nachfolger-Förderberatung

Das Förder-Service der WKOÖ informiert Sie kostenlos über Investitionsförderprogramme auf Bundes- und Landesebene für etwaige Kosten, die mit einer Betriebsübernahme verbunden sind. Dazu zählen unter anderem Nachfolgebonus, Jungunternehmerförderung, ERP Kleinkredit...

■ Nachfolgebörse

Der Name ist Programm! www.nachfolgeboerse.at ist ein Marktplatz für potentielle Übergeber und Übernehmer.

■ NEUFÖG und Gewerbeanmelde-Service

Das Gründer- und Nachfolger-Service als One-Stop-Shop: Alle Bezirksstellen der WKOÖ stellen die NEUFÖG Bestätigung, welche eine Befreiung von Gebühren ermöglicht, aus. Im Zuge dessen kann eine elektronische Gewerbeanmeldung durchgeführt werden.

■ Gründer- und Nachfolger-Training

Die WIFI-Unternehmerakademie bietet kostengünstige Weiterbildungskurse für Übernehmer an.