

ÜBERGEBEN, NICHT MEHR LEBEN?

Jährlich werden unzählige Betriebe übergeben, sehr oft wird dabei jene Variante gewählt, die die geringste steuerliche Belastung mit sich bringt. Aus Beratersicht sollte jedoch zunächst auf die konkreten Wünsche von Übergeber und Übernehmer und vor allem auf ihre künftige Rolle eingegangen werden, andernfalls der Übergeber rasch das Gefühl der bewusst provokanten Überschrift bekommen könnte: „Übergeben, nicht mehr leben?“

TEXT: PHILIPP HAGELE

Unternehmer im derzeitigen Übergabe(zeit)alter haben in vielen Fällen durch harte Arbeit und begünstigt durch wirtschaftlich gute Zeiten tolle Unternehmen aufgebaut, dabei haben sie den Großteil ihrer Zeit für und am Unternehmen gearbeitet. Die Nachfolger starten mit vollem Elan in die neue Aufgabe. Der Übergeber muss im Rahmen der Planung der Betriebsübergabe sein künftiges Leben völlig neu definieren.

Wir haben hierzu eine Frageliste und Guideline erarbeitet, die jedem Übergeber einen Leitfaden und Hilfe für die Entscheidungsfindung bieten soll. Allein der Prozess des Nachdenkens über das künftige Leben „nach der Übergabe“ hilft schon dabei, eine rechtlich passende Struktur für die Übergabe zu finden. Je klarer und definierter die Antworten auf die Fragen sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass am Ende von einer geglückten Betriebsübergabe gesprochen werden kann. Die Antworten sind erfahrungsgemäß zunächst nur vom Übergeber selbst nach dem Motto „Was wünschen Sie sich?“ zu beantworten, zumal bereits bei den ersten Fragen Zweifel aufkommen werden, wie „Das wird nicht gehen, dass ich nicht mehr da bin“. Die Fragen erscheinen auf den ersten Blick trivial, die Schwierigkeit liegt jedoch in der exakten Beantwortung und folgenden Umsetzung.

1. Wie stellen Sie sich Ihren Tag/Ihre Woche nach erfolgter Betriebsübergabe vor? Möchten Sie gar nicht mehr in die Firma kommen und Ihr Privatleben genießen, möchten Sie manchmal in die Firma kom-

men? Die Bandbreite in der Planungsphase erlaubt alles. Diese Grundsatzentscheidung ist manchmal schon schwer genug, in der Regel wollen die Übergeber weiterhin eine Aufgabe und Funktion innehaben.



© FLORIAN LECHNER

ZUR PERSON

MMag. Dr. Philipp Hagele ist Geschäftsführender Gesellschafter der Steuerberatungskanzlei Bangratz & Hagele sowie Gerichtssachverständiger in Innsbruck und beschäftigt sich neben Umgründungen und steuerlicher Beratung intensiv mit den Themen Kalkulation und Bewertung. www.bangratz-hagele.at

2. Wenn Sie noch arbeiten möchten, welche Aufgaben möchten Sie in der Firma haben? Eine klare, künftige Stellenbeschreibung für den Übergeber erleichtert vieles. Die Erwartungshaltung an sich selbst und jene der Übernehmer an den Senior wird dadurch gezielt geschärft und definiert. Am Ende darf keinesfalls herauskommen „Ich mache das, was ich bisher gemacht habe (nur ein bisschen weniger)“ – dann bräuchte es keine Übergabe.

Je nach Belieben kann hier auch eine Befristung des Arbeitseinsatzes vereinbart werden, sprich die Regelung gilt nun beispielsweise für ein Jahr und muss dann

„Wer Entscheidungen treffen will, der muss auch Verantwortung übernehmen.“

neu vereinbart werden. An diesem künftigen Punkt ist auch neu zu besprechen, ob der Übergeber überhaupt weiterarbeiten will oder die Übernehmer die Mitarbeit noch wünschen. Das muss klar angesprochen werden.

3. Was möchten Sie noch entscheiden, was nicht mehr? Wer (wesentliche) Entscheidungen treffen will, der muss auch Verantwortung übernehmen, weshalb dieser Punkt sehr oft mit dem Schlagwort „Haftung“ verbunden ist. Aus Übernehmersicht ist anzumerken, dass dem Übergeber nicht allzu viele Entscheidungshoheiten vorbehalten bleiben sollen, zumal in der Regel ja die Nachfolgeneration selbst für die Entscheidungen wirtschaftlich haften soll. Der Übergeber will jedoch nachvollziehbar oft nur unter der Voraussetzung übergeben, dass bei gewissen Themen seine Zustimmung noch erforderlich ist (beispielsweise Unternehmens- oder Lie-

genschaftsverkauf). Dieses Spannungsfeld lässt sich gesellschaftsvertraglich bei klaren Vorstellungen der Beteiligten sehr gut lösen.

4. Möchten Sie am Unternehmen noch gewinnbeteiligt sein? Oft wird den Unternehmern an dieser Stelle erst klar, dass operative Führung und Management nicht unmittelbar mit Eigentum am Unternehmen zusammenhängen müssen. So kann auch hier ein mehrjähriger Phasenplan vereinbart werden, wonach zum Beispiel die Geschäftsanteile des Übergebers am Unternehmen abnehmen und zeitgleich die Verantwortung des Übernehmers wachsen sollte. Dies reicht von einer „reinen“ Geschäftsführung durch die Übernehmer und dem völligen Eigentum beim Übergeber (mit allen damit verbundenen Problemen) bis dahin, dass der Übergeber nur noch einen Zwerganteil am Unternehmen hält.

THINK ABOUT

Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass sich der Unternehmer bislang stets mit „seinem“ Unternehmen identifiziert und einen hohen Selbstwert daraus gezogen hat – auch nach außen hin gerichtet (gesellschaftliche Anerkennung). Deshalb muss Übergeber und Übernehmer klar sein, wie mit diesem Umstand – der bei einer Übergabe wegfallen könnte – umgegangen wird. Welche Rolle hat der Übergeber künftig – eine der zunächst zu klärenden Fragen bei Betriebsübergaben. ■

WEITERE HILFREICHE FRAGEN

- Möchten Sie über die Geschäftsentwicklung noch informiert werden, wenn ja –, wie oft und in welcher Form?
- Möchten Sie eine finanzielle Abgeltung für die Übertragung des Unternehmens? Wenn ja, einmalig oder laufend?
- Was soll mit bisherigen Bilanzgewinnen passieren (Ausschüttung, teilweise Ausschüttung etc.).

Mit·tel·stand, der

Kleine und mittlere Unternehmen, häufig Familienunternehmen auch: Rückgrat der Wirtschaft, hidden champions

Wir sind Ihr verlässlicher Partner:

- Unternehmensgründung
- Umgründung
- Gutachten
- Betriebsübergabe
- Betriebswirtschaftliche Beratung
- Laufende steuerliche Betreuung

BANGRATZ & HAGELE
Wirtschafts- und Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co KG

Lieberstraße 3 · 6020 Innsbruck
T +43 (0) 512 / 59 55 50 · www.bangratz-hagele.at