

Fokus KMU & EPU

DIENSTAG, 18. OKTOBER 2011 // DIEPRESSE.COM

Betriebsnachfolge. Töchter als Nachfolgerinnen: 1996 waren es erst 31 Prozent, 2006 bereits 43 Prozent, Tendenz steigend. Was es dabei zu beachten gilt – auch für Söhne.

VON STEPHANIE DIRNBACHER

Die Tochter ist der neue Chef

Warum Palatschinken schupfen, wenn Frauen auch ganze Unternehmen schupfen können? Sowohl bei Firmenneugründungen als auch bei Unternehmensnachfolgen ist der Frauenanteil laut Wirtschaftskammer Österreich kontinuierlich am Steigen. Die aktuellsten Zahlen stammen zwar von 2006, doch schon damals kam bei 43 Prozent aller Unternehmensübergaben eine Frau zum Zug. „Gott sei Dank“, meint KMU-Forschung-Austria-Direktor Peter Voithofer, der sich mit dem gesellschaftlichen Wandel zufrieden zeigt.

Töchter holen auf

Auch in Familienunternehmen brechen alte Rollenbilder auf. Während früher der Betrieb des Vaters zwangsläufig an den Sohn gegangen ist, werden immer häufiger auch Töchter in Betracht gezogen, erläutert die WKO-Bundesgeschäftsführerin Elisabeth Zehetner. Ein Beispiel ist Charlotte Eblinger. Für sie war nicht klar, ob sie die Personalberatung ihres Vaters einmal weiterführen wird. Ihr Vater drängte nie, ein Angebot zur Übernahme stand aber – sowohl an sie als auch an ihren Bruder. Fairness ist bei der Übergabe in

Familienunternehmen wichtig. Eine Tochter kategorisch auszuschließen, finde ich grenzwertig“, meint Eblinger. Während sie als Erste der beiden Geschwister in den Familienbetrieb einstieg und neben ihrem Vater die Geschäftsführung übernahm, war ihr Bruder noch mit seinem eigenen Unternehmen beschäftigt. 2010 haben die Geschwister schließlich gemeinsam die Geschäftsführung und das Hauptesigentum an der Personalberatung übernommen.

Altes bewahren, Neues schaffen

Welche Unterschiede es zwischen einer Übernahme durch die Tochter oder durch den Sohn gibt, kann Eblinger nicht verallgemeinern. „Mein Vater ist aber der Meinung, dass das Übergeben an die Tochter leichter ist“, verrät sie und vermutet eine natürliche Vater-Sohn-Rivalität als Grund dafür.

Männliche Konkurrenz bei der Unternehmensnachfolge kennen die Brandner-Zwillinge nicht. Wegen unglücklicher Familienunfälle waren die beiden Schwestern die einzigen potenziellen Nachfolger für das familiäre Schiffahrtsunternehmen. Dass seit dem Vorjahr zwei Frauen den Takt im Betrieb angehen, machte laut Birgit



Trend: Bei der Betriebsnachfolge kommen immer öfter Frauen zum Zug.

| Yuri Arcus/Fotolia.com

Brandner-Wallner keine Probleme. „Unser Vater ist zwar eine große Persönlichkeit auf der Donau“, erklärt sie, gleichwohl würden sowohl Geschäftspartner als auch Mitarbeiter den Töchtern großen Respekt entgegenbringen. Brandner-Wallner hält es bei einem Eigentümerwechsel für wichtig, die Unternehmensphilosophie weiterzutragen, aber auch neue Ideen einzubringen. Das ist

den Brandner-Schwestern durch den Aufbau der Personenschiffahrt als neuer Unternehmenszweig gelungen.

Den Mix an Tradition und Innovation hält Elisabeth Sechser, Unternehmensberaterin und Gründerin des Instituts „Erfolgreiche Unternehmensnachfolge durch Frauen“ (EUF), für die wesentliche Voraussetzung einer glücklichen Übergabe. Der Nach-

folger müsse die Fähigkeit haben, aus Altbewährtem Neues aufzubauen. Die Übergabe eines Unternehmens ist dabei ein langer Prozess, der rechtzeitig geplant werden muss. Notar Michael Umfahrer veranschlagt dafür zwischen fünf und zehn Jahre. Für den einen, um in die neue Rolle hineinzuwachsen, und für den anderen, um sich von seiner alten Rolle

FORTSETZUNG AUF SEITE F 2

Frauen als Nachfolger

FORTSETZUNG VON SEITE F 1

zu lösen. Eblinger pflichtet dem bei. Bereits 2004 begannen sie und ihr Vater, die Nachfolge vorzubereiten und zogen dafür externe Berater hinzu. Die Begleitung des Übernahmeprozesses hält die Unternehmerin für enorm wichtig, weil viele Befindlichkeiten im Raum stehen, die ausgesprochen werden müssen.

Rechtliche Absicherung

Auch auf rechtlicher Ebene ist vieles zu beachten. Schließlich müssen die meist schrittweise Übernahme von Teilverantwortung und der Einfluss des Nachfolgers auf das Unternehmen sowie die finanziellen Ansprüche des Übergebers rechtlich abgesichert werden. Bei unentgeltlichen Übernahmen innerhalb der Familie gilt es, allfällige Pflichtteilsansprüche der anderen Familienmitglieder zu berücksichtigen. Diese könnten ihre Ansprüche nämlich nach dem Tod des Übergebers gegenüber dem Nachfolger geltend machen. Umgehen kann man dies laut Umfahrer, wenn man bei der Nachfolgeplanung alle Pflichtteilsberechtigten mit ins Boot holt und von ihnen einen Pflichtteilsverzicht erwirkt.

Auch Schulden des Unternehmens können dem Nachfolger auf den Kopf fallen. „Wenn ich ein Einzelunternehmen übernehme, gehen alle Rechtsverhältnisse auf mich über, auch die Verbindlichkeiten“, betont der Rechtsexperte. Die Folge: Neben dem Übergeber haftet der Übernehmer für allfällige Schulden des Betriebs. Umfahrsers grundsätzlicher Rat: „Bei einer geplanten Betriebsübernahme muss man vielen Details des Unternehmens nachforschen.“

Links

Jährlich werden in Österreich rund **5800 Unternehmen** übergeben, etwa die Hälfte innerhalb der Familie.

→ WEITERE INFORMATIONEN UNTER
www.nachfolgeboerse.at
www.gruenderservice.at
www.euf.cc