

Übergabe Tirol: Unternehmen erfolgreich weiterführen

In Tirols Familienunternehmen werden in den nächsten zehn Jahren zwischen 5.500 und 6.000 Unternehmen übergeben bzw. übernommen. Die Weitergabe von Unternehmen ist nachhaltig und findet laufend statt. Trotzdem sind die meisten Seniorchefs sowie auch ein Großteil der Firmenübernehmer auf diesen Prozess nicht vorbereitet. Aus diesem Grund ist eine rechtzeitige Nachfolgeplanung ein wichtiger Faktor in der Personalentwicklung.



„Ein Unternehmen zu übernehmen, bedeutet für den Übergeber als auch für den Über-nehmer Chance und Risiko zugleich. Um für die Betriebsübergabe gerüstet zu sein, braucht es eine optimale Vorbereitung“, erklärt UBIT-Fachgruppenobfrau Sybille Regensberger. In ihrer Fachgruppe ist die ExpertsGroup „Übergabe Tirol“ angesiedelt.

Gemeinsam mit der Jungen Wirtschaft veranstaltet diese Workshops zum Thema Unternehmensnachfolge, denn es ist laut Regensberger „ideal, wenn die Übergabe von einer zur nächsten Generation von externen Experten begleitet wird.“ Meist sind die Beteiligten emotional zu sehr eingebunden, was eine zielorientierte, objektive Entwicklung und verbindliche Vereinbarung von Nachfolgelösungen oft verhindert. Die objektive, sachkompetente und auch mediative Planung und Durchführung von Nachfolgeprozessen durch externe Nachfolgeexperten schafft die Grundlagen für erfolgreiche und nachhaltige Nachfolgestrategien.

Unternehmensübergabe, aber richtig

Eine Unternehmensübergabe ist ein Prozess und keine alleinstehende Aktion zu einem bestimmten Zeitpunkt. Die Unternehmensübergabe findet über einen längeren Zeitraum statt. Dabei gilt es in erster Linie, bereits frühzeitig Unternehmensnachwuchs in der eigenen Familie zu entwickeln. „Etwa die Hälfte aller Unternehmerfamilien haben keinen Nachfolger. Bei Tourismusunternehmen ist die Zahl mit 70 Prozent noch höher“, weiß Helmut Erler, Landessprecher der ExpertsGroup „Übergabe Tirol“.

Dabei liegt es laut Erler in der Verantwortung des jeweiligen Unternehmers, einen geeigneten Unternehmensnachwuchs zu entwickeln. Es gilt, den unternehmerischen Begeisterungsfunken bei den Kindern zu entzünden. Nur das positive Beispiel der Elterngeneration führt zu einem positiven Grundverständnis von Unternehmertum in der nächsten Generation. „Sind Gründerunternehmer in ihren Familien notorisch abwesend, dauergestresst und kaum ansprechbar gewesen, dann etabliert sich ein eher negatives Unternehmerbild. Waren sie jedoch begeistert vom Unternehmen, den Produkten und den Mitarbeitern, dann bleibt oft ein viel positiveres Unternehmerbild“, weiß Helmut Erler.

Den Nachfolger richtig unterstützen

Der eigentliche Nachfolgeprozess soll ebenfalls frühzeitig gestartet werden. Denn einerseits geht es um das Loslassen seitens des Unternehmers und andererseits haben die Nachfolger im Vergleich noch wenig Branchen- und Erfahrungswissen.

Aus diesem Grund ist es nur logisch, dass eine Übergabe der Verantwortung von einem auf den anderen Tag nur schwer möglich ist. Eine Faustregel für die Dauer des Übergabeprozesses gibt es nicht und hängt von vielen Faktoren wie etwa dem Alter der Übergeber, dem Alter und der „Reife“ der Übernehmer oder der Situation des Unternehmens ab.

In jedem Fall braucht es aber eine klare Prozessstruktur für die zu regelnden Themen und Vereinbarungen. Dabei dürfen keine Fragen offenbleiben oder ausgelassen werden. Die getroffenen Vereinbarungen der Unternehmerfamilie müssen schriftlich festgehalten werden. Dies ermöglicht die Harmonisierung der Vereinbarungen und stellt eine Verbindlichkeit durch die Unterschrift aller Beteiligten sicher.

Besuchen Sie uns auf: fleischundco.at