

# Experts Group Übergabe Consulting

A photograph of a modern office interior. In the foreground, a man in a dark blue suit is gesturing with his right hand towards a red upholstered chair with a chrome frame. His left hand is resting on the back of the chair. In the background, another man in a blue suit stands near a large window, looking towards the camera. The scene is brightly lit, suggesting a professional and high-tech environment.

Begleitung durch einen Übergabe Experten  
[www.uebergabe.at](http://www.uebergabe.at)



## Experts Group ÜbergabeConsultants

- Gruppe von Beratern, die sich hauptsächlich mit der Übergabethematik beschäftigen
- Branchen- und Regionalschwerpunkte
- Erfahrungsschatz ähnlicher Konstellationen i.d. Übergabe
- Mitglieder im WKNOE-Beraterpool für geförderte Unternehmensberatung



## Dr. Hubert Kienast

Nachfolger | Unternehmer | Berater

Landessprecher ExpertsGroup ÜbergabeConsultant NOE



- Systemischer Unternehmensberater, Dipl. WI-Coach
- Selbst Nachfolger (Familienbetrieb und Unternehmenskauf)
- Beschäftigt sich intensiv seit 13 Jahren mit der Thematik (eigene Historie, Feldforschung und Kundenprojekte ...)



## Karl Hitschmann, MBA CMC

Unternehmer | Berater | Coach

Bezirkssprecher ExpertsGroup ÜbergabeConsultant



- Akadem. Unternehmensberater und Systemischer Coach
- Über 10 Jahre im Banken-Beteiligungsmanagement
- Begleiter von UnternehmerInnen in Zeiten betrieblicher Wendepunkte wie Refinanzierung, Betriebsübergaben, Reorganisation und Neuausrichtung



## Aktuelle Entwicklungen

- Mehr als 50 % der Betriebe in Niederösterreich haben keinen familieninternen Nachfolger
- Die Tendenz zum Unternehmensverkauf an externe Käufer steigt.
- Die Mehrheit der Übergaben findet im Sektor der Kleinstbetriebe (0 - 9 MA lt. KMU Forschung Austria) statt.



## Phasen der Übergabe

1. **Analyse** (Suche des geeigneten Nachfolgers)
2. **Vorbereitung und Übergabefahrplan** (Darstellung des Unternehmens und der Geschäftsprozesse bzw. Unternehmensbewertung)
3. **Reale Übergabe** (Schlüsselübergabe)
4. **Weiterführung** (durch den Nachfolger)
5. **Transformation** (der Nachfolger entwickelt seine Vision vom übernommenen Unternehmen)



## Vorbereitung | Übergabefahrplan

- Wahl einer Übergabevariante: Familie oder Verkauf
- Wahl eines steuerlich und rechtlich günstigen Zeitpunktes
- Aufsetzen eines Übergabe-Teams - externe Unterstützung
- Erstellen eines Zeit- & Aufgabenplans
- Darstellung des Unternehmens: Jahresabschlüsse, Anlagen, Verträge, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Planungen, etc.
- Erstellung eines Kommunikationsplanes (intern/extern)
- Entwurf eines Notfallplans/Szenarios



# Formen der Übergabe

- Innerhalb der Familie
- Management Buy-Out
- Management Buy-In
- Verkauf an Dritte / Unternehmen

**“Share-Deal”  
oder  
“Asset-Deal”**

- Bar-Verkauf
- Earn-Out
- Pacht/Rente



## Nachfolge-Suche

- Ausschreibung / Inserat / Übergabe-Datenbanken
- anonyme oder direkte Ansprache
- Suchauftrag
- Suchfelder:
  - eigenes/fremdes Management
  - Mitbewerber, Kunden, Lieferanten
  - Branchen-Begleiter
  - national / international



# Rechnerische Unternehmensbewertung

## Ertrags-Wert

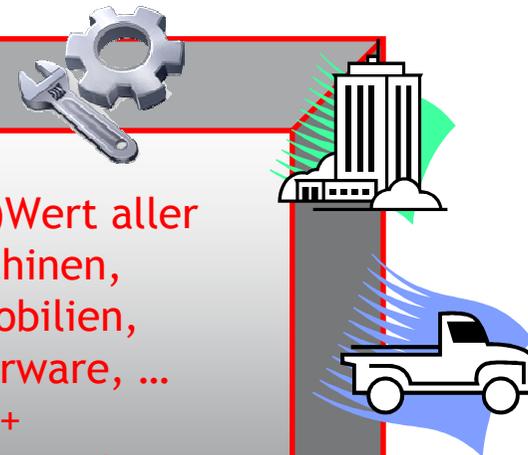
3-5 mal  
Unternehmens-Ertrag  
(EBIT, abgezinst)  
+ zzgl +  
stille Reserven,  
nicht betriebsnotw.  
Vermögen  
- abzgl. -  
Fremdfinanzierung,  
Unternehmerlohn



oder

## Substanzwert

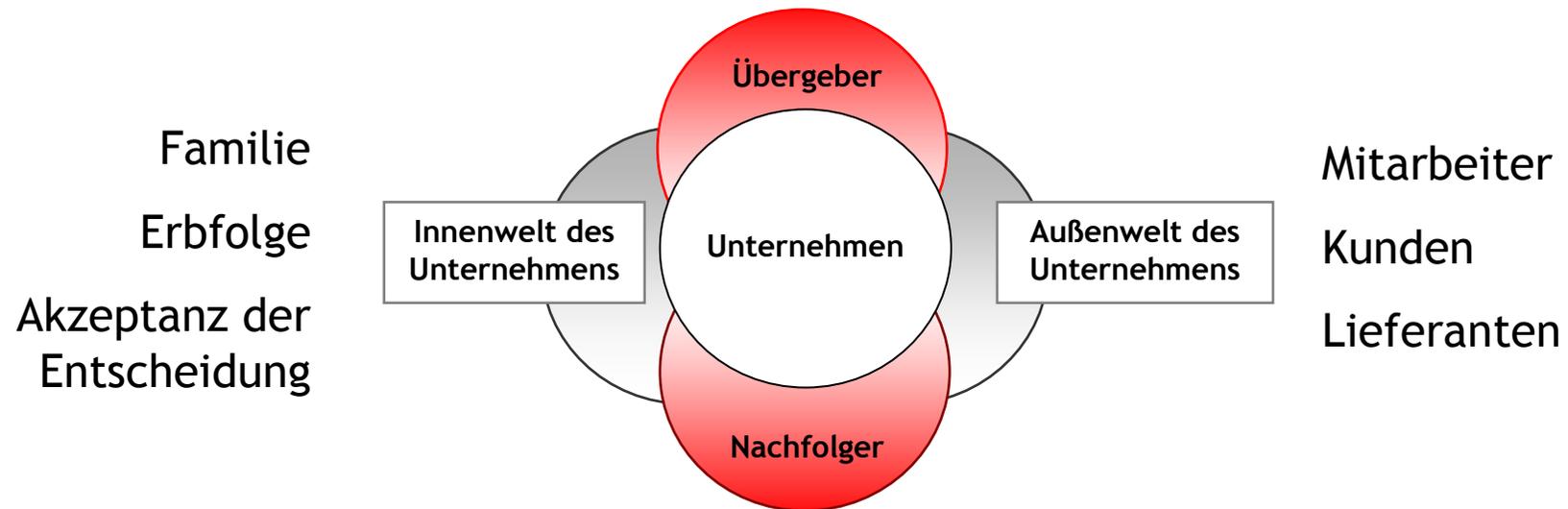
(Zeit-)Wert aller  
\* Maschinen,  
\* Immobilien,  
\* Lagerware, ...  
+  
Kundenstock,  
langfristige Verträge





# Weiterführung in der Familie

Möglicher Generationenkonflikt



Entwicklung des Pioneer Unternehmers





## Was soll der Übergeber beachten?

- Finden Sie eine sinnbringende Alternative zum Unternehmen.  
Ein Hobby alleine bringt es nicht auf Dauer!
- Überlegen Sie rechtzeitig die Aufteilung des Familienvermögens unter Ihren Erben. (Was die Firma braucht, soll die Firma bekommen!)
- Planen Sie rechtzeitig Ihren Rückzug und lassen Sie los!



## Was soll der Nachfolger beachten

- Sammeln Sie Erfahrungen außerhalb des Familienbetriebes - die Wanderjahre sind sinnvoll für das Selbstbewusstsein und für neue Ideen.
- Planen Sie (Er-)Neuerungen erst nach der Phase der Weiterführungen. Schätzen Sie die Erfolge Ihrer Vorgänger!
- Finden Sie Ihre eigene Vision und entwickeln Sie „Ihren“ Pioneerunternehmer. Diese Kraft braucht „Ihr“ Unternehmen!