

FIT FOR BUSINESS

Die KMU-Bildungsoffensive



Volksbanken veranstalten Sommerakademie für KMUs

Nach dem Erfolg von „Fit for Business“ baut die Volksbank Gruppe ihre Bildungsoffensive für den Mittelstand aus. Eine fünftägige „Sommerakademie“ wird im Mai Managerinnen und Managern von kleinen und mittleren Unternehmen Gelegenheit bieten, sich in Intensiv-Workshops mit neuen Managementmethoden vertraut zu machen.

Es war ein Risiko. Und kein ganz kleines. Schließlich muss ein Unternehmer einen ganzen Samstag opfern, wenn er am Fortbildungsprogramm „Fit for Business“ teilnehmen will. Die Ressource „Zeit“ ist bei Unternehmern mit einer 60-80stündigen Arbeitswoche denkbar knapp. „Die Umsetzung der Idee eines Weiterbildungs-

programms für Unternehmer war sicher eine Herausforderung. Aber wir waren uns sicher, dass wir mit dem Angebot eines KMU-spezifischen Wirtschaftskoachings eine Lücke im Markt abdecken werden“, erklärt Kurt Kaiser, Marketing-Manager der Volksbank Gruppe. Er hat mit seinem Team die Fortbildungsoffensive „Fit for Business“ entwickelt, um den

Entscheidungsträgern in den kleinen Unternehmen einmal Weiterbildung in eigener Sache zu bieten. Die Idee zündete: Über 600 Unternehmer nahmen in zehn Veranstaltungen bisher österreichweit teil, um sich von professionellen Wirtschaftstrainern einen Tag lang mit Tipps für eine strukturierte Unternehmensführung versorgen zu lassen.

Sommerakademie

Die Volksbanken werden die Bildungsoffensive im kommenden Jahr ausbauen. Im Mittelpunkt der Initiativen steht die „Fit for Business“-Sommerakademie, die von 22.-26. Mai in einem Fünf-Sterne Resort an der türkischen Riviera abgehalten wird. Maximal 200 Entscheidungsträger der heimischen Wirtschaft können ihr Wissen um Strategieentwicklung, Mitarbeiterführung, Marketing oder Finanzplanung abseits des Ge-

schäftsalltags vertiefen. Die Intensiv-Seminare werden von sieben erfahrenen Wirtschaftstrainern von „cbt-partner“ (www.cbt-partner.com) getragen. Chris Brandstätter, Sprecher der Coaching-Plattform, unterstreicht die „Individualisierung der Vorträge. Jeder Teilnehmer setzt sich die Schwerpunkte selbst“. Die Teilnehmer wählen bereits im Vorfeld die drei Themen, die sie an den Seminartagen belegen wollen. Ein Intensiv-Workshop dauert jeweils einen ganzen Arbeitstag von neun bis 16 Uhr. Daneben gibt es täglich vor und nach dem Beginn der Workshops die Gelegenheit, persönliche, halbstündige Gesprächstermine mit den Trainern zu vereinbaren. So können auch Einblicke in jene Bereiche gewonnen werden, die

nicht als Schwerpunktthemen gewählt wurden. Als spezieller Höhepunkt der Sommerakademie werden Vorträge von bekannten heimischen Wirtschaftsbossen vorbereitet, die das Zusammenspiel zwischen Industrie und KMUs analysieren. Entsprechende Abstimmungsgespräche sind derzeit im Laufen.

Networking

Kommunikation wird in den fünf Tagen eine große Rolle spielen. Neben dem modernen Kongresszentrum sind ein Restaurant und eine eigene Lounge exklusiv für „Fit for Business“-Teilnehmer reserviert. Dabei wird es reichlich Gelegenheiten geben, in denen sich Unternehmer gleicher oder verwandter Branchen zusammenfinden. Kurt Kaiser: „Die Teilnehmer sollen mit dem Bewusstsein nach Hause fahren, dass sie mit dem gewonnenen Wissen ihren Firmennachwuchs besser und effizienter gestalten können“.

„Fit for Business“-Sommerakademie

Termin: 22.-26. Mai 2007
Anreise: Wien-Antalya
 Wien mit AUA
Ort: 5* JOY Pegasos Resort, Antalya
Unterbringung: Einzelzimmer
Seminarunterlagen inkludiert
Verpflegung: all inclusive
Preis für Volksbank-Kunden: € 950,-
Preis für Nicht-Volksbank-Kunden: € 1.950,-
Informationen: www.fitforbusiness.volksbank.at

600 Unternehmer sind „Fit for Business“

Die Volksbank Gruppe konnte bei zehn „Fit for Business“-Veranstaltungen 600 Unternehmer begrüßen. Der Erfolg beweist, dass Fortbildung unter KMUs ein immer wichtiger werdendes Thema ist.



Auch 2007 „Fit for Business“.

KMU-Tipps aus allen Bereichen der Betriebsführung zu erhalten. Insgesamt haben etwas mehr als 600 Wirtschaftsführer aus kleinen und mittleren Betrieben die zehn Veranstaltungen besucht, die die Volksbank Gruppe gemeinsam mit den Wirtschaftskoaches von „cbt-partner“ in ganz Österreich abgehalten haben. Damit sind die Volksbanken die einzige Bankengruppe, die ihren Firmenkunden ein derartiges Coaching-Programm zur Seite stellt.

Stärkung des Mittelstandes

Wie aus diversen Studien, Umfragen und Berichten zu entnehmen ist, beweisen die weit über 200.000 österreichischen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern große Kompetenz in ihren Kernaufgaben. Zu kämpfen haben sie aber mit Schwächen in betriebsnotwendigen

Bereichen wie Eigenkapital, Strategie, Marketing, Vertrieb oder Personalführung. Die Volksbank Gruppe brachte daher 2006 das Programm „Fit for Business“ ins Rollen, um ihrer Kernklientel der kleinen und mittleren Unternehmen die notwendigen Anstöße zur persönlichen Fortbildung zu liefern: Wirtschaftstrainer liefern in Infotagen unmittelbar umsetzbare Ratschläge und Hinweise zur Verbesserung der eigenen unternehmerischen Planung. Die 600 Teilnehmer investierten gegen eine moderate Gebühr jeweils einen ganzen Samstag, um von 9-18 Uhr in sieben Modultagen einen Einblick in Themen wie Strategieentwicklung, Finanz- und Steuerplanung, Vertrieb & Verkauf, aber auch Personalführung, Marketing und EDV-Optimierung zu erhalten. Die „Fit for Business“-Infotage werden 2007 von den Volksbanken verstärkt angeboten werden.

MEINUNG

Professionelles Wirtschaftstraining für KMU – eine spannende Herausforderung!

Bei einem Training in der Steiermark im Frühjahr 2005 wurde die damals gerade aktuell gewordene Absage der Politik an Didi Mateschitz und das Spielberg-Projekt angeregt diskutiert. „KMU = keiner mag uns“, war der unüberhörbare Tenor. Durch die maßgebliche Initiative von Kurt Kaiser (Marketing-Manager der Volksbank Gruppe) entstand daraus sehr rasch die Vision, KMU mit konkreten (Trainings-) Maßnahmen effektiv zu unterstützen.



Chris Brandstätter, Sprecher der cbt-Trainer

Über mehrere Monate waren die cbt-partner damit beschäftigt, jene Modelle und Werkzeuge herauszufiltern, mit denen wir bisher gute Erfahrungen gemacht haben. Nachdem wir allerdings bis zu diesem Zeitpunkt fast ausschließlich für große Konzerne tätig waren (mind. 600 Mitarbeiter), galt es dabei jeweils zu prüfen, inwieweit diese Wirtschaftstrainings-Tools auch für KMU

anwendbar gemacht werden können. Dabei war und ist unser Anspruch, diese Trainingsmaßnahmen zu „entmystifizieren“ und Komplexität zu reduzieren – ohne allerdings auf Qualität verzichten zu müssen!

Es macht unglaublich viel Spaß, wenn wir mit den Unternehmern gemeinsam Prozesse planen, umsetzen und am Ende die Ergebnisse auch sehr gut

messen können. Der größte Unterschied bei der Arbeit mit KMU im Vergleich zu großen Konzernen ist für uns, dass wir innerhalb relativ kurzer Zeit die Chance haben, mit unserer Arbeit auch einmal fertig zu werden.

Mit der LBG Wirtschaftstreuhand, Job & Vitalität sowie der AMCON IT Consulting haben wir uns dann auch noch starke Partner an Bord geholt, die einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, unser Prinzip „von Praktikern für Praktiker“ optimal umzusetzen.

Der Erfolg von „Fit for Business“ im heurigen Jahr ist auch für uns als Wirtschaftstrainer sehr motivierend. Wir freuen uns schon sehr darauf, auch 2007 diese KMU-Bildungsoffensive weiter zu betreuen und mit der Sommerakademie ein zusätzliches Highlight anbieten zu können.

Nachfolger gesucht

In den nächsten zehn Jahren suchen in Österreich 50.000 Unternehmen einen neuen Chef. Betriebsübernahmen bedürfen sorgfältiger Vorbereitung: Dabei bringen Streitigkeiten und Fehleinschätzungen über Unternehmenswerte viele Nachfolger in Schwierigkeiten.



Unternehmer müssen die Nachfolge in ihrem Unternehmen langfristig planen. Drei Monate Übergangszeit sind zuwenig.

Es muss nicht immer eine Neugründung sein, die einen potentiellen Unternehmensführer in den freien Markt hinaustreibt. Der Drang nach Selbständigkeit erfüllt sich auch als Nachfolger in einem bereits bestehen-

den Betrieb. Allerdings zeigen die Statistiken dabei veritable Nachwuchsprobleme. In den kommenden zehn Jahren stehen laut einer Studie des Instituts für Gewerbe- und Handelsforschung in Österreich mehr als 50.000 Unternehmen mit insgesamt rund

450.000 Beschäftigten vor der Herausforderung, die Unternehmensübergabe zu regeln.

Späte Einsicht

Unternehmer fangen mit 60 an, die ersten Schritte zur Nach-

folgeregelung zu setzen, wenn sie mit 61 in Pension gehen wollen. Die Folge dieses Syndroms der übertriebenen Selbstbehauptung: Betriebe bauen in den letzten Jahren der Wirtschaftsführung ihres Altbesitzers rasant an Substanz ab. Niemand will in-

vestieren, wenn er in fünf Jahren das Geschäft ohnehin aufgeben muss.

Zweites Resultat: Die Nachfolge wird überstürzt angetreten. Der neue Chef ist schlecht vorbereitet und weiß nicht, worauf er sich einlässt. Dabei ist das Wesen einer Nachfolge ihre Kontinuität. Optimalerweise gibt es einen fließenden Übergang, in dem Senior- und Junior-Boss gemeinsam arbeiten. Die Realität ist freilich anders: Geschäfte werden binnen weniger Wochen übernommen. Dabei wird der Kunde häufig durch den Wechsel überfahren und sucht sich neue Lieferanten oder Dienstleister. Übergangsprozesse von mindestens einem Jahr beugen der Kundenvertreibung vor. Die Regel beläuft sich aber eher auf zwei bis drei Monate.

Gute Vorbereitung

Rund zwei Drittel aller Nachfolger kommen aus dem familiären Bereich des Seniorchefs. Der Rest der Übernehmer besteht zum Großteil aus früheren Mitarbeitern des Unternehmens, die von ihrem Boss angesprochen wurden. Völlig fremde Nachfolger sind in der Minderheit. Für alle Nachfolger gilt aber die Notwendigkeit, die richtigen Fragen zu stellen. Unbedingt notwendig ist eine exakte Schätzung des Unternehmens, die von den Wirtschaftsprüfern der beiden Parteien durchgeführt werden kann oder durch eine neutrale Institution wie der Wirtschaftskammer erstellt wird. Bevor sich der künftige Übernehmer auf diese bereits fortgeschrittene Taktik einlässt, muss er aber für sich selbst prüfen. Die Bewertung des Lagers und des Kundenstockes sind Selbstverständlichkeiten. Vernachlässigt werden häufig einige für die Nachfolge typische Problemfragen:

- Welche Gewinne bzw. Verluste

schlummern in den laufenden Aufträgen.

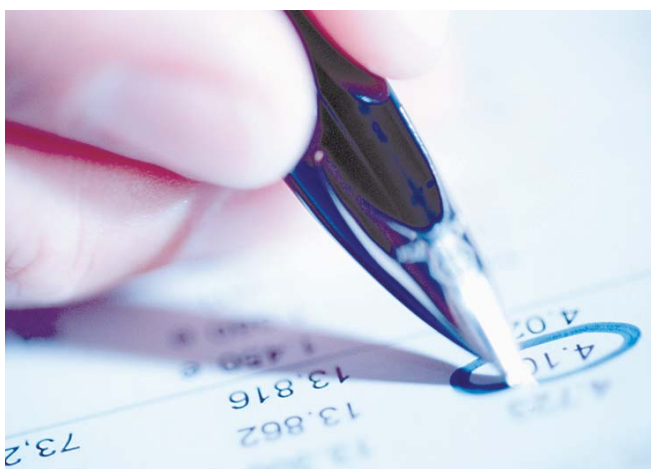
- Welche Abfertigungen werden im Unternehmen fällig? Gibt es dafür Rückstellungen? Hier reichen die Vorsorgemaßnahmen der Übergeber oft nicht aus. Manchmal fehlen die gesetzlichen Rückstellungen für Abfertigungen nach dem alten Recht völlig.
- Gibt es schwebende Garantieverbindlichkeiten? Wenn ein Baumeister für ein Prestigeobjekt eine Garantieerklärung von 20 Jahren gemacht hat, kann das für seinen Nachfolger peinlich werden.
- Wie stark ist der Kundenstock an die Persönlichkeit des Vorgängers gebunden? Eine Ablöse für die besten Freunde des Wirtes zu bezahlen, die ihn in Zukunft in seiner Jagdhütte aufsuchen werden, ist wenig zielführend.
- Sind die Erfolgsmerkmale des Vorgängers auch beim Nachfolger wirksam?
- Sind neue Betriebsanlagegenehmigungen erhältlich? In diesem Punkt lösen sich viele Pläne in Luft auf, weil vorgeschriebene Investitionen sich nicht rechnen.
- Werden Ablösen für „schwarze Umsätze“ verlangt? Dann ist Vorsicht geboten. Zum einen stimmen die Angaben meist nicht, zum anderen wird es früher oder später mit dem Finanzamt Probleme geben.

Höherer Kapitaleinsatz

Betriebsnachfolger müssen wissen, dass sie für Ablöse von Investitionen und Kundenstock mehr Geld in die Hand nehmen müssen als herkömmliche Betriebsgründer. Dafür haben sie keine Anlaufzeiten: Jeder Erbe und jeder Nachfolger muss zu seinem eigenen Stil der Unternehmensführung finden. Nur so kann ein Betrieb, der meist in den letzten Jahren auf Sparflamme kochte, wieder hochgezogen werden.“

Übergaben richtig steuern

Der Gesetzgeber hat für Betriebsnachfolger spürbare Steuererleichterungen eingerichtet. Allerdings verlangt er bestimmte Voraussetzungen.



Übergeber dürfen mit halben Steuersätzen rechnen. Allerdings verlangt der Fiskus den Rückzug aus dem Wirtschaftsleben.

Es ist nicht so, dass der Fiskus kein Erbarmen kennen würde. Für Betriebsübergeber hat er eine Reihe von Erleichterungen eingeführt, damit sich der Ertrag eines Arbeitslebens nicht in einer Steuererklärung auflöst.

Halbe Steuerlast

Wird der Betrieb verkauft, so löst dies beim Verkäufer grundsätzlich eine Einkommensteuerpflicht aus, die allerdings begünstigt ist. Der Veräußerungsgewinn wird mit dem halben

Durchschnittssteuersatz, also maximal mit 25 % besteuert. Die Beteiligung muss aber schon mehr als ein Jahr im Besitz des Verkäufers gewesen sein. Für den Käufer ist der Firmenwert über 15 Jahre abzuschreiben.

- Eine begünstigte Besteuerung gibt es nur, wenn der Verkauf des Betriebs erfolgt,
- weil der Unternehmer verstorben ist,
 - weil der Verkäufer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, den Betrieb selbst zu führen,
 - oder der Verkäufer das 60. Le-

bensjahr vollendet hat und seine Erwerbstätigkeit einstellt und • der Betrieb bereits sieben Jahre bestanden hat.

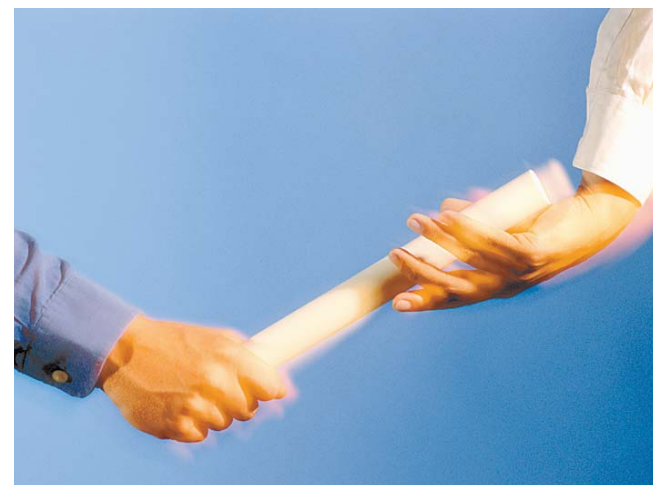
365.000 € steuerfrei

Für Erben oder Beschenkte ist die Betriebsübergabe unter der gegenwärtigen Gesetzeslage ebenfalls begünstigt. Wenn mindestens 25 Prozent eines Unternehmens geschenkt oder vererbt werden, so bleibt ein Freibetrag von 365.000 Euro steuerfrei. Im Falle der Erbschaft steht dieser Freibetrag in jedem Fall zu. Bei der Schenkung des Betriebes oder der Beteiligung muss der Geschenkegeber das 55. Lebensjahr vollendet haben oder aus gesundheitlichen Gründen erwerbsunfähig sein.

Versucht man eine gleitende Vermögensübertragung durch zu führen, muss man immer darauf achten, die Mindestübertragungsquote von 25 % zu erfüllen. Die Begünstigung ist aber noch an eine andere Bedingung geknüpft. Der Nachfolger muss den Betrieb mindestens 5 Jahre weiterführen. Wird der Betrieb innerhalb dieser Frist entgeltlich oder unentgeltlich übertragen, so wird die Erbschafts- und Schenkungssteuer nachträglich eingehoben.

Neue Unternehmer

Die Übergabe von Unternehmen muss das Ergebnis sorgfältiger Planung sein. Der Wertaufbau über Generationen soll in der Familie erhalten bleiben.



Der Idealfall des direkten Familiennachfolgers tritt selten ein. Dann sind Alternativen gefragt, die die Einflussphäre sichern.

Im Zentrum einer Nachfolgelösung steht in aller Regel der Wunsch des Übergebers, die Unabhängigkeit des Unternehmens zu erhalten und idealerweise den Nachfolger aus dem Familienumfeld zu bestimmen. Die Frage, inwieweit die Familie weiter Einfluss auf Führung, Aufsicht und Kapital im Unternehmen ausüben kann und will, spielt eine wesentliche Rolle.

Für die Unternehmensnachfolge stehen grundsätzlich vier Optionen offen: **Familiennachfolge.** Wenn der Einfluss der Familie auf Führung, Aufsicht und Kapital gewährleis-

aber gewährleistet bleiben soll. Schlüsselfaktor bei der Auswahl der Führungskraft stellt – neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation – die Fähigkeit dar, mit dem besonderen Spannungsfeld zwischen Unternehmen und Familieninteressen umzugehen.

Stiftung gründen. Die Einbringung des Unternehmens in eine Privatstiftung empfiehlt sich dann, wenn der Bestand des Unternehmens garantiert werden soll und weder die Nachfolge innerhalb der Familie, noch der Verkauf eine Alternative sind. **Verkaufen.** Der Unternehmensverkauf wird dann eingesetzt, wenn innerhalb der Familie keine geeigneten oder übernahmewilligen Nachfolger vorhanden sind.

Familienunternehmen müssen die Unternehmensnachfolge als Chance einer strategischen und organisatorischen Neuausrichtung begreifen und dies in einem professionellen Konzept erarbeiten. Eine Steuerung des Nachfolgeprozesses mit Hilfe externer Berater ist dabei ratsam.

Informationen:

Mag. Robert Ehrenhöfer
Director Corporate Finance Investkredit Bank AG,
Renngasse 10, 1013 Wien
Tel. +43/1/53 1 35/353
r.ehrenhoefer@investkredit.at

Verkaufen kann man lernen

Erfolgreiches Verkaufen ist keine Talentsache, meint der cbt-Trainer Klaus Leitinger. Ein Verkaufserfolg ist vielmehr ein Prozess, den man lernen und steuern kann.



Die Verkaufsprofis im Außendienst genießen im Unternehmen häufig eine Ausnahmeposition. Schließlich sind sie es, die die Kasse klingeln lassen und wissen, was am Markt abgeht – so zumindest die häu-

fige Selbsteinschätzung. Wirtschaftstrainer Klaus Leitinger sieht die Stellung eines guten Verkäufers weniger verklärt: „Wenn es geborene Verkäufer gäbe, würde ich sie gerne kennenlernen.“ Leitinger, der selbst über jahrelange Erfahrung im

Verkauf und Vertrieb verfügt, sieht erfolgreiche Verkäufer als „Resultat ständiger Verbesserungen an den eigenen Verkaufstechniken.“ Es sei nur so, dass der Weg für den einen manchmal länger sei als für den anderen.

gehensweise einschlägt, bestehe „eine überproportionale Gefahr, dass der Kunde nach dem Kauf unzufrieden ist und zum Beschwerdefall wird“, so Leitinger.

Käufer kategorisieren. Der Verkäufer muss im Gespräch entscheiden, welcher Käufertyp ihm gegenübersteht. Dabei hat er es meist mit einem von vier Charakteren zu tun:

- Mit dem ausschließlich preisorientierten Käufer,
- dem bequemen Käufer, der Kauf und Lieferung komplikationslos über die Bühne bringen will,
- dem „Trendsetter“ oder „First Mover“, der für Strömungen und Moden empfänglich ist, und
- dem „Qualitätskäufer“, der nach Sicherheit strebt. Motto: Ich will genau wissen, was ich kriege.

Chancenanalyse. Nach Erstgespräch und Kategorisierung muss der Verkäufer seine Chancen einschätzen, zu einem Abschluss zu kommen. Engagement ohne Aussicht auf Erfolg bindet personelle Ressourcen.

Lösungen anbieten. Jetzt präsentiert der Verkäufer seine Lösungsangebote. In der Steuerung der Argumente besteht für den Verkäufer natürlich die Chance, bestimmte Produkte oder Dienstleistungen zu lancieren. Klaus Leitinger warnt aber davor, zu druckvoll aufzutreten. „Der Grat zwischen Beratung und Bedrängnis ist schmal. Wenn sich der Kunde bedrängt fühlt, steigt er aus dem Prozess aus.“

Kaufmotiv ausloten. Der Verkäufer muss im Erstgespräch herausfinden, was der Kunde eigentlich will. Denn nicht immer meint der Kunde, was er sagt. „Es gibt eine Diskrepanz zwischen dem rational geäußerten Bedarf und dem emotional gesteuerten Motiv des Käufers“, dringt Leitinger in die psychologischen Facetten des Verkaufens vor. Wenn der Verkäufer nicht die richtige Vor-

Entscheidungsprozess abwarten. Dies ist für Leitinger jene Phase, in der die Verkäufer die meisten Fehler machen. „Solange



cbt-Trainer Klaus Leitinger

ge der Kunde überlegt, muss sich der Verkäufer zurückhalten. Hier kann er den Prozess nicht mehr positiv beeinflussen.“

Verhandlungsstadium. Das Geschäft ist in diesem Stadium zu 95 Prozent bereits abgeschlossen. Die Entscheidung ist so gut wie gefallen. Es kommt meist zur Kaufzusage.

Zusatzverkauf/Nachbetreuung. Jetzt, und nur jetzt, fragt der Verkäufer, ob er dem Kunden ein artverwandtes Produkt vorstellen darf. Accessoires und Zusatzleistungen werden in dieser letzten Phase des Verkaufsprozesses sehr erfolgreich an den Kunden gebracht.

Für Klaus Leitinger ist die kompetente Steuerung des Verkaufsprozesses ein sicherer Weg, Effizienz und Umsatz zu steigern: „Erfolg im Vertrieb hat unmittelbar mit Fleiß zu tun. Das bedeutet, dass er für jedermann erreichbar ist.“

Weiterbildung unter Palmen

Die Fünf-Sterne Anlage JOY Pegasos Resort bietet den Teilnehmern an der „Fit für Business“-Sommerakademie ein standesgemäßes Ambiente. Neben einem hochmodernen Kongresszentrum stehen zahlreiche Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten zur Verfügung.

Keine Sorge. Das Fort- und Ausbildungsprogramm der Sommerakademie ist so gestaltet, dass Sie diesen Seminarbesuch steuerlich als Bildungsreise geltend machen können. Das Ambiente und das Freizeitangebot werden aber dennoch keine Wünsche unerfüllt lassen.

Exklusivität für Anspruchsvolle

Das Fünf-Sterne Hotel JOY Pegasos Resort – rund eine Autostunde vom Flughafen Antalya entfernt – liegt direkt am feinen

Sandstrand und ist von einer wunderschönen Gartenanlage umgeben, in der sich mehrere Swimmingpools zur freien Benutzung befinden. Das JOY Pegasos Resort liegt zwischen zwei weiteren JOY Hotels (JOY „Royal“ und JOY „Club“). Dabei können die Clubeinrichtungen (Wellness-Center, Bowling, Bars, Swimmingpools, Shops etc.) dieser beiden Hotels mitbenutzt werden. Es steht aber nicht zu befürchten, dass sich die Teilnehmer der Sommerakademie inmitten urlaubender Touristenströme verlieren. Wichtige Bereiche des Hotels sind allein den Seminarteilneh-

mern der „Fit für Business“-Sommerakademie vorbehalten: Neben dem riesigen Convention-Center, in dem die Workshops und Vorträge abgehalten werden, sind eine eigene Bar und ein spezielles Restaurant exklusiv für Sommerakademiker geöffnet.

All inclusive

Essen und Trinken aus dem regionalen Angebot sind im Arrangement ebenso inbegriffen wie sämtliche Seminarunterlagen. Die Einzelzimmer mit Klimaanlage und Internet-Anschluss verfügen natürlich über die gewohnt gehobene Infrastruktur eines Fünf-Sterne-Hauses.

Jeep-Safari und Gulet

Um in der seminarfreien Zeit die Schönheiten der türkischen Riviera zu vermitteln, organisieren die Sommerakademie-Veranstalter für die Teilnehmer eine Jeep-Safari ins Hinterland sowie einen Boots-Ausflug entlang der bezaubernden Küste der Südtürkei. Dabei werden die Gulets, wie die türkischen Küstenboote genannt werden, in herrliche Buchten einfahren und Gelegenheit zum Schwimmen und Tauchen bieten.

Details unter: www.joyhotels.com



Das Pegasos Resort bietet Ambiente auf höchstem Niveau.



Unternehmer vor Pensionsantritt müssen zumindest 25 Prozent ihres Unternehmens an den Nachfolger veräußern. Nur dann kommt die Steuerbegünstigung für Übergeber zum Tragen.

Gleitender Übergang

Betriebsnachfolgen werden in manchen Fällen nur schrittweise vollzogen. Dabei sollten einige Vorgaben beachtet werden, um steuerlich und juristisch nicht aufs Glatteis zu kommen.

Nicht immer ist es klug, wenn sich der Unternehmensübergeber schlagartig aus dem Betrieb zurückzieht. Kunden werden verschreckt, der Nachfolger findet keinen Anknüpfungspunkt. Daher kann der Übergeber weiterhin als ein mit entsprechenden Mitspracherechten ausgestatteter Gesellschafter beteiligt bleiben. Bei der Entscheidung für eine Mitbeteiligung des Übergebers müssen jedoch alle damit verbundenen Konsequenzen aus steuer-, haftungs- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht beachtet werden.

Steuerrecht

Wenn der Übergeber Anteile verkauft, ist der Veräußerungs-

gewinn steuerpflichtig. Um bei einer gleitenden Übergabe die Begünstigung des halben Stuersatzes in Anspruch nehmen zu können, sind mindestens 25% der Unternehmensanteile zu übergeben.

Sozialversicherungsrecht

Häufig haben Unternehmer, die aus Anlass der Pensionierung ihren Betrieb übergeben, den Wunsch, neben dem Pensionsbezug an einem Unternehmen beteiligt zu sein oder einer aktiven Erwerbstätigkeit nachzugehen. Das ist gar nicht so schwierig: Einkünfte aus Kapitalvermögen oder einer Kapitalbeteiligung beeinträchtigen den Pensionsbezug nicht, sie können nur einen allenfalls

gebührenden Ausgleichsanspruch vermindern oder vernichten. Darüber hinausgehende Funktionen (Prokurist, Geschäftsführer) können allerdings zum Pensionsverlust/zur Pensionskürzung führen.

Härtefall vorzeitige Pensionierung

Im Fall der vorzeitigen Alterspension liegen die Dinge schwieriger. Hier wird die Pension gestrichen, wenn neben dem Pensionsbezug ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt wird. Wird eine Gleitpension in Anspruch genommen, fällt zwar die Pension nicht zur Gänze an, es darf jedoch noch eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden.

MÜRZZUSCHLAG

Fortbildung in sakralen Mauern



Vertiefend. Anita Mikesch, GF der Golfanlage Reiting und Kundenberater Thomas Rupp.



Neckend. Pausengeplauder zwischen Karl-Heinz Semlitsch und Daniela Friesenbichler.

Plaudernd. Architekt Johann M. Leitner (li) im Gespräch mit Robert W. Stellnberger, Vertriebsleiter Volksbank Mürtal-Leoben, mit Ehefrau Anita.



MÜRZZUSCHLAG. Der Blick hinter die Fassade ist stets wichtig. Überhaupt beim Kunsthaus „muerz“ in Mürtal-Leoben, dem Veranstaltungsort des letzten „Fit for Business“-Infotages des Jahres 2006. Von außen ein moderner Designbau aus Glas und Stahl,

entpuppt sich das Innere des Kulturzentrums als Sakralbau aus dem 17. Jahrhundert, der Mitte der achtziger Jahre zum modernen Mehrzweckbau mutierte. „Für uns ein idealer Rahmen für derartige Veranstaltungen“, ist sich der Gastgeber sicher. Für Dir.

Reinhard Landl, Vorsitzender der Volksbank Mürtal-Leoben, ist das „Fit for Business“-Programm eine „Gelegenheit, unseren Kunden zu beweisen, dass wir uns um sie bemühen.“ 53 Unternehmerinnen und Unternehmer haben sich am 11.11. die Zeit genommen, um an



Alois a Santa Clara. Kabarettist Bernhard Baumgartner probt die Predigt.

Einladend. Dir. Reinhard Landl, Vorstand der Volksbank Mürtal-Leoben war der Gastgeber des Infotages in Mürtal-Leoben.

ihrem Unternehmen zu arbeiten. Der Faschingsbeginn tat dem keinen Abbruch. Für Reinhard Landl ist dies erst der Anfang: „Jeder Teilnehmer ist von der Professionalität des Programms beeindruckt. Nächstes Jahr haben wir wieder volles Haus.“

AUFGEFALLEN

Guter Geschmack

Für Friedrich Walter war der Infotag in Mürtal-Leoben immer noch ein Festtag. Zwei Tage zuvor war bekannt geworden, dass sein Grazer Lokal Don Camillo von GaultMillau-Testern mit 12,5 Punkten ausgezeichnet worden war. Ab 13 Punkte gibt es die erste Haube. „Wir haben das genauso geplant“, ist Walter voll und ganz zufrieden. Vielmehr sei dies Teil eines Planes, sich langsam, aber nachhaltig unter den besten 446 Hauben-Restaurants Österreichs zu etablieren. Friedrich Walter, der am Grazer Franziskanerplatz gleich drei italienische Lokale (Osteria, Pizzeria, Nobelitaliener) betreibt, macht nichts ohne Strategie. Schließlich war er vor seiner Karriere als Gastronom 18 Jahre lang Lebensmittelprüfer der Landesregierung. „Ich dachte, dies kann nicht alles sein“, erinnert sich Walter seines Neustarts. Heute beschäftigt er 30 Mitarbeiter.



RÜCKSCHAU

Das war „Fit for Business“ 2006



Villach. Dr. Georg Regitnig, Volksbank Oberkärnten (li.) und Dir. Dr. Gottfried Wulz, Vorstand der Volksbank GHB Kärnten AG.



Krems. Dr. Reinhard Kuhnle, Vorstandsdirektor der Volksbank Krems-Zwettl



Graz. Dir. Dr. Gerhard Reiner, Vst.-Vors. Volksbank Graz-Bruck.



Innsbruck. Vst.-Dir. Mag. Anton Fuchs (li) und Prok. Alois Holzer, Volksbank Tirol.



Pernitz. Dir. Mag. Martin Heilingner, Dir. Mag. Anton Pauschenwein und Dir. Mag. Leo Fenzl (VB NÖ Süd)



Bruck/Mur. Dir. Dr. Michael Klampfl, Volksbank Graz-Bruck



Judenburg. Dir. Dietmar Ceh, Vorstand Volksbank Aichfeld-Murboden.



Wien. Dir. Wolfgang Layr, Vorstand der Volksbank Wien AG.

ÖSTERREICH. „Fit for Business“ und die veranstaltenden Volksbanken dürfen auf ein äußerst erfolgreiches Jahr zurückblicken.

Mehr als 600 UnternehmerInnen absolvierten in zehn Veranstaltungen das Fortbildungsprogramm. Das gezeigte Interesse an den Infotagen unterstrich, dass sich die Entscheidungsträger in den kleinen und mittleren Unternehmen über ihren Bedarf an strategischer und vorausschauender Planung im Klaren sind. „Fit for Business“ liefert den Anstoß für die Entscheider, nicht nur im sondern auch am Unternehmen zu arbeiten.

Baden. Dir. Erich Fuker und Vst.-Vors. Dir. Mag. Gerald Wenzel, Geschäftsleitung der Volksbank Baden

