

## Der Schirmherr Hendrik Hering

„Sie nehmen sich mit diesem Projekt gleich mehrerer Probleme an:

der Sicherung der Unternehmensnachfolge und damit der Sicherung von Wirtschaftskraft, Wirtschaftswissen und von Arbeitsplätzen, weiter der Frage, wie eine Unternehmensnachfolge durch die Mitarbeiter gesichert werden kann, die zwar die Qualifikation zur Unternehmensführung erlangen, aber nicht das zur Übernahmen eines Unternehmens erforderliche Eigenkapital aufbringen können sowie der Erprobung eines Finanzierungsinstrumentes der Mitarbeiterbeteiligung, das von Seiten der EU unterstützt wird, jedoch noch keine Bekanntheit erlangt hat.

Für dieses Projekt übernehme ich gerne die Schirmherrschaft\*.

Ich wünsche Ihnen bei der Umsetzung des anspruchsvollen Projektes viel Erfolg.“

Hendrik Hering studierte Rechtswissenschaften an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz. Er ist Minister a.D. (Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau in Rheinland-Pfalz). Seit 18.05.2011 ist er Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion in RLP. Er ist Mitglied des Stiftungs-Beirats des Europa-Hauses Marienberg.

## DYNAMISCHE NACHFOLGE

Ein Nachfolgemodell für Familienbetriebe ohne Nachfolger



**DAMIT WERTVOLLES EINE ZUKUNFT HAT!**

Durch das hier vorgestellte Projektvorhaben »Dynamische Nachfolge« soll in Rheinland-Pfalz beispielhaft für Deutschland ein spezielles Finanzinstrument etabliert werden, mit dessen Hilfe kleine und mittelständische Familienbetriebe ohne Nachfolger vor der Betriebsschließung bewahrt werden können. Das Finanzinstrument heißt ESOP.

### Prof. Dr. Max Otte

„Ich halte den ESOP, wie er von IBU Dynamische Nachfolge konzipiert wird, für ein Projekt von äußerster Wichtigkeit, nicht nur für einzelne mittelständische Unternehmen, sondern für die deutsche Wirtschaft insgesamt.

Es verwundert, dass bei dem ESOP Deutschland im internationalen Vergleich noch so weit zurück liegt. Gerade in Deutschland sind mittelständische Unternehmen das Rückgrat der Wirtschaft, und gerade in Deutschland sind bei vielen Unternehmen Nachfolgeprobleme zu lösen. Das von Ihnen konzipierte Projekt des ESOP füllt in diesem Zusammenhang eine sehr wichtige Lücke im Instrumentarium der deutschen Wirtschaft. Ich unterstütze Ihr Projekt daher engagiert und wünsche ihm viel Erfolg.“

Prof. Dr. Max Otte ist Autor zahlreicher Bücher (u.a. „Der Crash kommt“). Er ist Professor für allgemeine und internationale BWL an der FH Worms, promovierte in internationaler politischer Ökonomie an der Princeton University, ist Manger eines Hedgefonds, leitet eine Vermögensverwaltung, ist Mitbegründer des Zentrums für Value Investing e.V., einem Zusammenschluss führender unabhängiger Fondsmanager in EU.

Das Projektvorhaben »Dynamische Nachfolge« soll helfen, Familienunternehmen ohne Nachfolger vor der Betriebsschließung zu bewahren, und zwar indem die Inhaber das Unternehmen an die eigenen Mitarbeiter verkaufen. In der Theorie eine gute Idee. In der Praxis tauchen sofort zwei Fragen auf:

- ▶ Wie sollen die Mitarbeiter den Kaufpreis bezahlen?
- ▶ Wer soll das Unternehmen nach dem Ausscheiden des Inhabers leiten?

Bisher gab es darauf keine Antworten – zumindest nicht in Europa. Denn in Ländern außerhalb Kontinental-Europas gibt es seit vielen Jahren ein Finanzinstrument, den sogenannten ESOP, der speziell dafür entwickelt wurde, damit kleinere und nicht-börsennotierte Unternehmen Firmenanteile an Beschäftigte verkaufen können. Dieser ESOP ist Bestandteil der »Dynamischen Nachfolge«.

### Die wichtigsten Merkmale der Dynamischen Nachfolge

- ⇒ Der Inhaber erhält den vollen Kaufpreis bei Vertragsabschluss
- ⇒ Die Firmenübergabe ist trotzdem ohne sofortigen Kontrollverlust möglich
- ⇒ Die ESOP-Gewinne sind steuerfrei
- ⇒ Die Übertragbarkeit der Mitarbeiteranteile (Fungibilität) ist gewährleistet
- ⇒ Nachgelagerte Besteuerung der Beteiligungen

Der ESOP steht im Einklang mit der Strategie „Europa 2020“ und wird vom EWSA (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss) als Instrument für die Unternehmensnachfolge empfohlen. In neun europäischen Ländern - darunter Deutschland - findet derzeit eine Initiative statt, in der sich engagierte Unternehmer, Wissenschaftler und Politiker dafür einsetzen, den ESOP zu etablieren. Erster Erfolg ist, dass es seit Mai 2011 einen „Deutschen ESOP“ gibt. Er wurde von Rechtswissenschaftlern entwickelt, die damit eine rechtliche Grundlage für eine Anwendung in Deutschland geschaffen haben. Der ESOP ist gleichzeitig das erste Modell einer indirekten Beteiligung unter Einbeziehung des neuen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsgesetzes.

Um den deutschen Unternehmen den ESOP und die »Dynamische Nachfolge« zugänglich zu machen, muss nun das Rechtsmodell in der Praxis installiert werden. Dies soll im Rahmen eines Pilotprojektes geschehen, an dem zwölf Modellfirmen teilnehmen. Ziel ist, alle Fragen, die bei der Umsetzung auftauchen, durch eine enge Zusammenarbeit von Wissenschaft, Banken, Steuer- und Rechtsexperten sowie Soziologen und Personalexperten zu klären. Da Rheinland-Pfalz bereits eine Vorreiterrolle in Sachen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung hat, soll der ESOP zunächst exemplarisch in RLP eingeführt werden. Das Resultat wird dann Beispiel gebend für Deutschland sein und als Vorbild für andere europäische Länder dienen.

Um die Modellfirmen so zusammensetzen zu können, dass sie ein möglichst breites Spektrum an Aufgaben- und Problemstellungen repräsentieren, wird diese Vorstudie durchgeführt. Zweck ist, zur praxisnahen Gestaltung des Pilotprojektes die Bedenken, Vorbehalte oder Vorschläge, kurz gesagt, die Meinung von erfahrenen Unternehmerinnen und Unternehmern zu berücksichtigen.

### Wer kann an der Studie teilnehmen?

Der ESOP ist unabhängig von der Rechtsform und der Größe eines Unternehmens und kann deshalb nach seiner Einführung in Deutschland von jedem wirtschaftlich gesunden Unternehmen genutzt werden (siehe blauer Kasten „Eigenschaften des ESOP“). Deshalb kommen als Interviewpartner alle Inhaber/innen von Familienunternehmen in Frage. Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig. Alle Angaben werden anonymisiert.

### Die Studie wird vom Landrat des Landkreises Germersheim unterstützt

Ein Empfehlungsschreiben von Dr. Fritz Brechtel erhalten Sie auf Anfrage oder können Sie auf unserer Website einsehen.

### Als Dankeschön für ein Interview ...

- ⇒ erhalten Sie schon jetzt Informationen über das neue Nachfolgemodell bzw. den ESOP
- ⇒ erhalten Sie auf Wunsch kostenlos das Ergebnis der Studie
- ⇒ können Sie vor dem offiziellen Beginn der Ausschreibung Ihre Bewerbung als Modellfirma für das Pilotprojekt bekunden

## Sagen Sie uns Ihre Meinung!

Sie unterstützen damit ein wichtiges Forschungsprojekt

### Eigenschaften des Deutschen ESOP

- ▶ Für jede Form der Betriebsübergabe an Externe (MBO, MBI, Dynamische Nachfolge) geeignet
- ▶ Auch zur Auszahlung von Gesellschaftern oder Erben nutzbar
- ▶ Kann Eigenkapitalsituation verbessern
- ▶ Fördert die Bindung von Fachkräften
- ▶ Dient der Steigerung der Produktivität und der Innovationskraft (ist durch Studien bewiesen)
- ▶ Ist ein Abwehrinstrument gegen eine feindliche Übernahme
- ▶ Kann von international tätigen Unternehmen eingesetzt werden, damit für alle Mitarbeiter dasselbe Vergütungskonzept gilt, egal in welchem Land die Tochtergesellschaft ist
- ▶ Kann beim Exit von Investoren für das Secondary Buyout / Tertiary Buyout genutzt werden

Mehr Informationen erhalten Sie von:

**Elisabeth Fuchs**  
(Projektleitung)

IBU. NachfolgeManagement  
Postfach 1106

76762 Rheinzabern  
Tel. 07272-9724135

www.ibu-nachfolgemanagement.de  
info@ibu-nachfolgemanagement.de