Ausschütten oder Investieren?

Österreichs Gastronomie und Hotellerie stehen vor einer Übergabewelle. Was bewegt Übergeber, wenn sie ihr Lebenswerk der nächsten Generation anvertrauen? Und was bewegt Übernehmer, wenn sie vor der Übernahme des elterlichen Betriebs stehen?

AUTOR: CLEMENS WESTREICHER

Liebes Tagebuch. Seitdem ich mit dem Gedanken spiele, unser Hotel zu übernehmen, fühle ich mich irgendwie zerrissen. Ist das, was für unser Hotel richtig ist, auch für unsere Familie richtig? Papa betont immer wieder, dass er alle seine

NUTZBARE ERFAHRUNGSWERTE FÜR IHRE PERSÖNLICHE NACHFOLGELÖSUNG

- · Machen Sie sich und Ihrer Familie die wesentlichen Spannungsfelder bewusst.
- · Qualifizieren Sie die Spannungsfelder als Ihre „Feinde" und nicht die involvierten Personen. Denn diese sind Ihre Partner in der Suche nach Lösungen zum Ausbalancieren der Spannungsfelder.
- · Betreiben Sie Konfliktprävention entlang der Spannungsfelder. Entwickeln Sie gemeinsam strategische Leitlinien bevor Konflikte auftreten, z. B. zu den Voraussetzungen für die Übernahme der Geschäftsführung und des Eigentums, zur Höhe der Privatentnahmen oder zur angemessenen Höhe der Ausgleichszahlung an weichende Kinder.

Foto: Raisa Kanareva – stock.adobe.com, Andreas Friedle/Westreicher Consulting 2018, LGP

Kinder gleich gerne hat. Gleichzeitig hält er aber auch fest, dass nicht alle Kinder das Hotel bekommen können. Papa sagt, dass das fähigste Kind das Hotel übernehmen soll, vorausgesetzt es will. Wie kann Papa seinen Anspruch nach Gleichbehandlung in der Familie mit seinem Vorzug bezüglich der Fähigkeit in der Hotelführung unter einen Hut bringen? Geht das überhaupt? Und zwar so, dass wir alle auch in zehn, 15 Jahren noch zufrieden sind?

Mir rauben aktuell zwei andere Fragen den Schlaf. Das ist erstens unser traditionsreiches À-la-Carte-Restaurant. Das Erscheinungsbild stammt aus den 1970er-Jahren. Das Speisenangebot ist gutbürgerlich. Wie werden wohl meine Eltern darauf reagieren, wenn ich ihnen meinen hippen Streetfood-Court vorstelle? Werden sie an der Tradition festhalten wollen? Oder unterstützen sie mich mit meiner Innovation und lassen mich machen?

Zweitens lässt mir eine Bemerkung meines Stiefbruders keine Ruhe. Letzthin meinte dieser, dass sein einziges Interesse am Hotel seinem jährlichen Gewinnanteil gilt, sollte Papa ihn am Hotel beteiligen. Wie kann ich ihn, der in der Stadt lebt und nicht im Hotel tätig ist, davon überzeugen, dass ich die erwirtschafteten Mittel in das Hotel investieren muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben?

Wenn ich meine, eine Lösung für unser Hotel gefunden zu haben, kommen mir Zweifel, ob diese auch für uns als Familie passend ist. Irgendwie ist es … ich weiß nicht, einfach nicht möglich beide Blickwinkel unter einen Hut zu bringen! Es ist zum aus der Haut fahren …

Einschätzung des Nachfolgeberaters

Die Tagebuchschreiberin erlebt etwas, das typisch ist für Unternehmerfamilien. An die Hoteliersfamilie werden in mehreren Spannungsfeldern (z. B. Gerechtigkeit, Investitionen, Innovation) gleichzeitig zwei Erwartungen gestellt, nämlich die Erwartungen der Familie und die Erwartungen des Hotels. Die beiden Erwartungshaltungen können jedoch nicht gleichzeitig erfüllt werden. Sie können maximal ausbalanciert werden. Dies ist anspruchsvoll und kann von Unternehmerfamilien erfahrungsgemäß nur in einem längerfristigen Prozess bewältigt werden. &

DER AUTOR

Clemens Westreicher kennt den Tourismus als Hotelier, Manager und Berater sowie als Gast. Seit mehreren Jahren begleitet er Unternehmerfamilien zu Fragen der betrieblichen Übergabe und der strategischen Weiterentwicklung.

Weitere Details unter www.westreicher-consulting.at.

Informationspflichten

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) beinhaltet eine Vielzahl an Informationspflichten, die jedes datenverarbeitende Unternehmen einhalten muss.

Daten, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, sind personenbezogene Daten. Erfolgt eine Verarbeitung solcher Daten, sind umfangreiche Informationspflichten gegenüber der sogenannten „betroffenen Person" seitens des Unternehmens, des „Verantwortlichen", zu erfüllen. Diese Informationspflichten ergeben sich aus dem Grundsatz der fairen und transparenten Datenverarbeitung. Die Informationspflichten sind in den Art 13 ff der DSGVO festgelegt. Die Informationspflichten umfassen insbesondere folgende Informationen:

- Verantwortliche haben über deren Namen und Kontaktdaten sowie gegebenenfalls die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten zu informieren.
- Den Betroffenen sind der Zweck der Verarbeitung sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung bekanntzugeben.
- Betroffene Personen müssen Informationen über etwaige Empfänger der Daten erhalten und über die gegebenenfalls bestehende Absicht, Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation zu übermitteln.
- Erfolgte eine Verarbeitung aufgrund von „berechtigten Interessen" des Verantwortlichen, sind diese zu nennen.
- Zusätzlich ist über die Dauer der Speicherung der personenbezogenen Daten zu informieren.
- Die betroffene Person ist über ihr Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkungen und Datenübertragbarkeit zu informieren.
- Sollte die Verarbeitung auf einer Einwilligung beruhen, so ist darüber zu belehren, dass diese Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann.
- Auch ist über das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde zu informieren. Dies ist in Österreich die Datenschutzbehörde.

Diese Informationen sind bereits im Zeitpunkt der Erhebung zu erteilen – eine nachträgliche Informationserteilung reicht in der Regel nicht aus. Diese Informationen sollten in eine „Datenschutzerklärung" des Unternehmens aufgenommen werden.

DER AUTOR

Mag. Oliver Peschel ist Rechtsanwaltsanwärter bei Lansky, Ganzger + partner (LGP). Er betreut Klienten in den Bereichen Litigation, Zivilrecht und Markenrecht. Er studierte Rechtswissenschaften in Wien.