



/ GASTKOMMENTAR /



**OLIVER-CHRISTOPH GÜNTHER,**  
LeitnerLaw  
Rechtsanwälte.

## *Die FlexCo als Instrument für die Nachfolge*

Die Einführung von Unternehmenswertanteilen macht die FlexCo für die eintretende Generation bei der Nachfolgeplanung interessant.

**A**ktuell stehen nach Medienberichten in Österreich rund 50.000 Klein- und Mittelbetriebe bis 2029 vor der Unternehmensnachfolge. Dabei sind die familieninterne Nachfolge sowie die langfristige Bindung von Schlüsselmitarbeiter:innen an das Unternehmen zentrale Herausforderungen. Diese Themen sind nicht nur von entscheidender Bedeutung für die jeweiligen KMU, sondern bilden auch die Basis für Kontinuität und langfristigen Erfolg über Generationen hinweg.

Wie können sich Unternehmen nun optimal auf ihre Nachfolgeplanung vorbereiten? Wie gelingt es, Schlüsselmitarbeiter:innen dazu zu motivieren, sich als langfristige Partner im Unternehmen zu engagieren und ein unternehmerisches Mindset zu entwickeln? Eine Antwort liegt in der Schaffung von Anreizen und Beteiligungsmöglichkeiten, die Mitarbeiter:innen langfristig an das Unternehmen binden.


**GAMECHANGER FÜR DIE UNTERNEHMENSLANDSCHAFT.** Die Einführung der neuen „Flexiblen Kapitalgesellschaft“ (FlexCo) seit dem 1. Jänner 2024 begegnet genau dieser Herausforderung. Mit der FlexCo wurde eine neue Gesellschaftsform geschaffen, die nicht nur mehr Flexibilität und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet, sondern die sich insbesondere bei der Nachfolgeplanung als echter Gamechanger für Unternehmen erweisen kann. Diese innovative Gesellschaftsform vereint die Stärken einer GmbH und einer Aktiengesellschaft und bietet Unternehmen Möglichkeiten zur Mitarbeiter-Incentivierung, um den Unternehmenserfolg über Generationen hinweg zu sichern.

Eine wegweisende Maßnahme der FlexCo ist die Einführung von Unternehmenswertanteilen (UWA), die neue Möglichkeiten der Nachfolgeplanung eröffnen. Mit diesen wird Mitarbeitenden eine Beteiligung am Substanzwert und somit an den Gewinnen und Erlösen des Unternehmens ermöglicht, ohne dass diese direkt in die Entscheidungsprozesse eingreifen können. Diese Struktur schafft eine Win-Win-Situation, indem

die Mitarbeiter:innen langfristig vom Unternehmenserfolg profitieren, ohne zusätzliche Risiken einzugehen.

**STRATEGISCHE VORTEILE UND FLEXIBILITÄT BEI DER NACHFOLGE.** Für Familienunternehmen erweist sich die FlexCo als äußerst vorteilhaft, da die junge Generation frühzeitig durch die Ausgabe von UWA beteiligt werden kann. Dieser strategische Ansatz sichert nicht nur ihre Zukunft, sondern auch die Kontinuität der Unternehmens-DNA. Die neue Gesellschaftsform bietet sowohl den Nachkommen Sicherheit als auch der älteren Generation die Möglichkeit, weiterhin Einfluss zu nehmen. UWA können im Laufe der Zeit nahtlos in reguläre Anteile umgewandelt oder verschenkt werden, um einen reibungslosen Übergang der Unternehmensführung und des Eigentums auf die nächste Generation zu ermöglichen.

Aber auch im Falle einer externen Nachfolge bietet die FlexCo neue Chancen: Schlüsselmitarbeiter:innen können dadurch schrittweise am Unternehmen beteiligt werden. Die Tatsache, dass die Übertragung der Anteile nicht notariell beurkundet werden muss, sondern lediglich ein notarieller oder anwaltlicher Übergabevertrag aufgesetzt werden muss, ist ein weiterer entscheidender Vorteil.

**STÄRKUNG DES UNTERNEHMERTUMS.** In den kommenden Jahren wird sich jedenfalls zeigen, inwieweit die österreichischen Unternehmen das neue FlexCo-Modell für die Nachfolgeplanung nutzen und annehmen werden. Auch wenn bisher die Anzahl der FlexCo-Gründungen im Vergleich zu GmbH-Gründungen eher gering ist, so markiert die Einführung der FlexCo zweifellos einen bedeutenden gestalterischen Meilenstein, was die Bindung und Motivation der Mitarbeiter:innen anlangt. Die entscheidende Frage wird aber bleiben: Wird es gelingen, das Unternehmertum tatsächlich langfristig zu stärken? 

**Die Jungen können so am Unternehmen beteiligt werden.**