

Christoph Erb, Direktor Berner KMU, will attraktive Rahmenbedingungen

# Ein Herz für KMU

**Rund 300'000 kleine und mittlere Unternehmen beschäftigen zwei Drittel aller Arbeitskräfte und stellen das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft dar. 88% aller Betriebe zählen sogar weniger als 10 Mitarbeiter. Da herrschen grosse Übersicht und direkte Kontakte. «Genau so soll es bleiben», betont unser Interviewpartner, «dazu ist primär die Nachfolge der KMU zu sichern.»**

## Christoph Erb

Fürsprecher, ist seit 1993 Direktor Berner KMU in Burgdorf. Von 1985 bis 1992 arbeitete er als Sekretär des Schweizerischen Gewerbeverbands, Bern, ab 1991 als Vizedirektor. 20 Jahre lang (1986–2006) politisierte er als Mitglied des Grossen Rats des Kanton Bern, wo er Präsident vorberatender Kommissionen war, u.a. für das Fachhochschulgesetz und die Steuergesetzgebung. Er setzt sich seit rund 25 Jahren aktiv für die Anliegen der KMU ein. Christoph Erb ist seit 2006 auch VR-Mitglied des TCS.

[christoph.erb@bernerkmu.ch](mailto:christoph.erb@bernerkmu.ch)



Christoph Erb steht einem starken Verband vor, dem 22'000 Unternehmen aus allen Gewerben angehören. «Diese Vielfalt zu bündeln, ist eine reizvolle Aufgabe. Unser Verband, Berner KMU, will dabei insbesondere die Interessen auf eine Weise vertreten, die Raum schafft für attraktive Rahmenbedingungen, unter denen KMU ihre Innovationskraft und Kreativität erfolgreich umsetzen können.» Selbstverständlich ist das keineswegs. «Nid lugg lah, g'winnt», meint dazu der KMU-Routinier. In der Tat, dauert es doch oft Jahrzehnte mit dauerndem Motivieren und Überzeugen auf politischem Parkett und gegenüber der Öffentlichkeit, bis sichtbare Ergebnisse vorliegen. «Nehmen wir nur die Unternehmenssteuerreform II, die äusserst knapp an der Urne angenommen wurde und die doch geradezu lebenswichtig ist für eine solide, gesicherte Zukunft unserer KMU und ihrer 2'150'000 Beschäftigten.»

### Das Erreichte festigen

Halten wir kurz das mit der Unternehmenssteuerreform II Erreichte stichwortartig fest:

#### Vorteile für Kapitalgesellschaften

- Teilbesteuerung der Dividenden
- Einführung des Kapitaleinlageprinzips (Alle von Anteilseignern geleisteten Kapitaleinlagen, einschliesslich Aufgelder und Zuschüsse, werden bei Rückzahlung in das Privatvermögen gleich wie die Rückzahlung von Grund- oder Stammkapital behandelt und sind somit steuerfrei.)
- Anrechnung der Gewinnsteuer an die Kapitalsteuer
- Lockerung der Voraussetzungen für den Beteiligungsabzug
- Ausweitung der Ersatzbeschaffung bei Investitionen
- Erleichterung bei der Emissionsabgabe (z.B. Freibetrag von 1 Mio. Franken)

#### Massnahmen für Personengesellschaften

- Verminderung der Steuerbelastung von Liquidationsgewinnen
- Massnahmen zur Entlastung in Übergangsphasen:
  - Ausweitung der Ersatzbeschaffung bei Investitionen
  - Vermögenssteuer auf geschäftlichen Wertchriften
  - Bei Verpachtung des Betriebs
  - Überführung von Liegenschaften aus dem Geschäfts- ins Privatvermögen
  - Aufschub der Besteuerung bei Übernahme des Unternehmens durch Erben

«All das», unterstreicht Christoph Erb, «wäre nie erreicht worden, wenn nicht KMU-Vertreter in allen Regionen unentwegt für diese verbesserten Rahmenbedingungen gekämpft hätten. Jetzt ist es äusserst wichtig, dass die Verbesserungen auch in den Kantonen fortgesetzt werden. Dies muss Schritt für Schritt – aber so zügig wie möglich – erfolgen. An den Kantonen liegt es nun zu beweisen, wie ernst ihren Regierungen der Fortbestand gesunder KMU ist. Dieser Praxistest geschieht weder am 1. August noch beim Stimmensammeln vor den Wahlen, sondern fortlaufend in der konkreten Praxis.»

#### Positive Signale

Positiv zu werten ist dabei, dass immerhin schon 15 Kantone Teilbesteuerungen bei der Dividendenausschüttung in Kraft gesetzt haben. Auch bei den anderen Punkten der Unternehmenssteuerreform II haben sie schon einiges auch auf kantonaler Ebene fortgesetzt oder weitere Aspekte bereits früher revidiert. «Im Kanton Bern beispielsweise haben wir es fertig gebracht, dass die Erbschaftsbesteuerung für Nachfolgeregelungen schon 2001 wesentlich verbessert wurde: Heute gilt, dass neben den Ehegatten auch die direkten

Nachkommen befreit sind. Gleichzeitig wurde eine Bestimmung eingebaut, wonach unter bestimmten Voraussetzungen auch weitere Personen (Schwiegerkinder, Nichten und Neffen, Angestellte) um 50 Prozent entlastet werden, wenn sie den ihnen zugedachten Betrieb weiterführen. Diese Ermässigung wurde nun mit der jüngsten Gesetzesrevision auf 100 Prozent erhöht. Damit ist diesen Fällen die Übernahme ganz von der Erbschafts- und Schenkungssteuer befreit. Die Veranlagung erfolgt nur noch für den Fall einer Weiterveräusserung des Betriebs vor Ablauf von 10 Jahren.»

#### Fitte KMU schaffen den Marathon

Im steten Kampf für attraktive Rahmenbedingungen und damit auch für erfolgreiche Nachfolgen sieht unser Gesprächspartner eine Kernaufgabe von Verbänden und Beratern. «Gelingt es uns nicht, ein vorteilhaftes Fundament mit Zukunft zu schaffen, findet eine Abwanderung von Arbeitsplätzen und Wertschöpfung statt.» Bei diesem Punkt knüpft Swissconsultants.ch-Mitglied Adrian Tschanz an, dessen Tschanz Treuhand AG in Lyss sich intensiv mit Nachfolgeregelungen auseinandersetzt. Adrian Tschanz nennt drei entscheidende Elemente:

- «Schaffen KMU- und Berufsverbände eine sachliche schlagkräftige Argumentation, die zu positiven Gesetzesänderungen führt, ist auch eine solide Basis für unsere Kunden gegeben. Interessengruppen und Politik müssen aber im Hinblick auf die Rechtssicherheit darauf achten, Gesetzesänderungen nicht inflationär voranzutreiben. Wird dies berücksichtigt, lässt sich darauf eine zielgerichtete und weitsichtige Beratung aufbauen.
- Wertvoll ist auch die Tatsache, dass die Sensibilisierung von KMU wesentlich höher

Zum Interview über Nachfolgechancen und -probleme begrüsst Swissconsultants.ch Christoph Erb.

Mit dem Direktor Berner KMU sprachen Adrian Tschanz (links) und Dr. Hans Balmer.



ist als vor Jahren. Den Grund sehe ich in regelmässigen Informationen, welche KMU durch ihre Verbände erhalten, und lesefreundlichen Publikationen – wie z.B. die «Business News». So besteht häufiger mehr Zeit für massgeschneiderte Lösungen, steigert aber auch die Komplexität in der Beratung aufgrund unterschiedlicher Informationen.

– Eine neue Herausforderung stellt die Tatsache dar, dass heute vermehrt auch familienexterne Nachfolgen stattfinden. Die Zeiten, in den der Bäckerssohn wiederum Bäcker wurde, sind vorbei. Das stellt uns Berater unter Umständen vor schwierige Aufgaben, weil verschiedene Interessen – Weiterbestand des Betriebs und Auszahlung der früheren Besitzerfamilie – abzuwägen sind. Es ist zu begrüessen, dass die USTR II und adäquate Regelungen in der Mehrzahl der Kantone hier einen grösseren Spielraum bieten als früher. Das Selbe gilt natürlich auch für die nach wie vor existierende, grössere Zahl von familieninternen Nachfolgen.»

#### Gemeinsam sind wir stärker

Wie geht es weiter? – «Wer stehen bleibt, und das gilt auch hier, macht einen Rückschritt», betont Christoph Erb, «nach wie vor stehen wir vor der Tatsache, dass KMU-Chefs eine

Minderheit darstellen. Zudem sind sie sich oft auch gar nicht einig miteinander. Hier ist es an uns Verbänden, gemeinsame Anliegen sachlich und transparent zu formulieren und Forderungen so einzubringen, dass sie mehrheitsfähig sind. Bei der USTR II hat sich die jahrzehntelange Aufbauarbeit gelohnt. Der permanente Kampf um attraktive Rahmenbedingungen geht weiter.»

#### Eigeninitiative ist gefragt

Der Verbandsdirektor spricht auch die Eigeninitiative an: «Die einzelnen Branchen und Firmen dürfen selbstverständlich selber nie müde werden, innovativ und kreativ zu bleiben. Es ist schade, wenn wir heute feststellen, dass es Branchen, wie die Holzwirtschaft gibt, die nötige Strukturanpassungen versäumt haben und heute zusehen müssen, wie ausländische Grossinvestoren auf ihrem angestammten Gebiet tätig werden. Selbstverständlich habe ich nichts gegen Liberalisierung und Deregulierung, was eben die Märkte öffnet. Es schmerzt mich jedoch zuzusehen, wie anhand einzelner Beispiele Wertschöpfung abfließt, die hier generiert und zudem auch hier den Standortgemeinden und -kantonen zugeflossen wäre. Aus diesem Blickwinkel haben wir Verbände als Motivatoren und viele Berater als geistige Motoren für die Zukunfts-

sicherung ihrer Kunden alles zu unternehmen, um Investitionen auszulösen, die einen sicheren Fortbestand wettbewerbsstarker KMU fördern.»

#### Vielfalt mit hoher Verantwortung

In Kombination von Initial-Coaching und Standespolitik einerseits sowie kompetenter Beratung andererseits, so äussern sich Christoph Erb wie Adrian Tschanz, gelinge es, die heutige Vielfalt der rund 300'000 KMU einer viel versprechenden Zukunft zuzuführen. «Es ist nicht zuletzt Ausdruck des schweizerischen Föderalismus' mit seiner dezentralen Entscheidungsfindung, dass auch auf betrieblicher Seite ein Pendant besteht», folgern beide. «Starke KMU bilden das Rückgrat unserer Volkswirtschaft. Sie zeichnen sich aus durch Kundennähe, Flexibilität, persönliches Engagement und ausgeprägte Identifikation, Menschenführung durch Vorbild sowie Intuition und gutes Gespür, weil sie auf Augenhöhe mit Mitarbeitenden und Geschäftspartnern agieren. Ausserdem bieten sie 70% aller Lehrstellen.» So kommt es nicht von ungefähr, dass so manche Führungskraft eines Grossbetriebs ihre ersten Sporen in einem Gewerbebetrieb im Dorf abverdient hat. Und häufig den Weg auch wieder dorthin zurück findet.