

Unternehmensnachfolge

Informationen für Unternehmensübergeber und Nachfolger



IHK

Potsdam



Handwerkskammer
Potsdam

Vorwort

Eine Unternehmensnachfolge ist ein komplexer und vielschichtiger Vorgang. Dabei spielt meist das Verhältnis zwischen Senior und Nachfolger eine zentrale Rolle. Auf diese Beziehung möchten wir Sie vorbereiten und bei dem Übernahme-/Übergabeprozess mit fachkundigen Informationen begleiten.

Für den Alteigentümer sind Fragen von Bedeutung, wie „Wo finde ich einen passenden Nachfolger?“ oder „Ab wann sollte ich mich mit einer Nachfolgeregelung beschäftigen?“. Diese und ähnliche Inhalte werden im vorderen Teil der Broschüre behandelt. Die für den Nachfolger relevanten Inhalte, wie „Welche Fähigkeiten muss ich als Unternehmer besitzen?“ oder „Wie kann ich das Vorhaben finanzieren?“ befinden sich im hinteren Teil.

Dieser Leitfaden soll Ihnen eine erste Orientierung geben und konkrete Anhaltspunkte für Ihre individuelle Übergabe bzw. Übernahme aufzeigen. Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Potsdam und die Handwerkskammer Potsdam wünschen Ihnen bei Ihrem Vorhaben viel Erfolg.

IHK Potsdam

Handwerkskammer Potsdam

Inhalt

Vorwort	3
Die Unternehmensnachfolge vorbereiten	
Frühzeitig die Nachfolge planen	6
Den Nachfolger suchen und auswählen	8
Den Nachfolger einarbeiten	9
Die psychologische und soziale Komponente bei der Unternehmensnachfolge	11
Kompetente Beratung nutzen	13
Formen der Unternehmensübergabe	
Die Nachfolge innerhalb der Familie	14
Nachfolge innerhalb des Betriebes	16
Nachfolge von außerhalb des Unternehmens	16
Die schrittweise Übertragung eines Unternehmens	16
Überblick: Wichtige Verträge bei einer Unternehmensnachfolge	17
Die Unternehmensbewertung	
Den Wert des Unternehmens ermitteln	20
Die Bewertungsverfahren	21
Ertragswertverfahren	21
Substanzwertverfahren	22
Liquidationsverfahren	22
Stuttgarter Verfahren	22
Rechtliche und steuerliche Aspekte	
Rechtsfragen beim Kauf bzw. Verkauf eines Unternehmens	24
Erbrechtliche Überlegungen	30
Steuerliche Überlegungen bei der Unternehmensnachfolge	33
Die Notfallplanung	36
Die Planung einer Unternehmensübernahme	
Neugründung oder Nachfolge – ein Unterschied	38
Die Suche nach dem richtigen Unternehmen	40
Die Analyse des Unternehmens	41
Die Erarbeitung eines Businessplans	42
Die Umsetzung der Unternehmensübernahme	43

Die Finanzierung der Unternehmensübernahme

Das Gespräch mit dem Kreditinstitut	44
Die öffentlichen Finanzierungshilfen	47

Wer hilft mir weiter?

IHK Potsdam	50
Handwerkskammer Potsdam	51

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und zur Vermeidung komplizierter Formulierungen wird in der Broschüre nur die männliche Anredeform verwendet.

DIE UNTERNEHMENS- NACHFOLGE VORBEREITEN



Frühzeitig die Nachfolge planen

Für viele Unternehmer ist es nicht einfach, an den Rückzug aus dem mit viel Mühe aufgebauten Unternehmen zu denken, denn es kostet viel Überwindung, sich von seinem Lebenswerk zu lösen und einem Nachfolger den Platz zu überlassen. Hinzu kommt der Gedanke, dass der Fortbestand des Unternehmens bedroht sein könnte, wenn kein qualifizierter Nachfolger vorhanden ist. Der Verlust von Vermögen und von Arbeitsplätzen kann die Folge sein. Viele vor einer Übergabe stehende Unternehmen weisen Defizite auf, weil eine frühzeitige systematische Vorbereitung für die Unternehmensnachfolge fehlt.

In der Praxis wird zwischen der geplanten, der ungeplanten und der unerwarteten Unternehmensnachfolge unterschieden. Bei der Ersteren wird die Unternehmensnachfolge in der Form geplant, dass mittelfristig der Nachfolger gesucht wird – sei es aus der Familie, aus dem Unternehmen oder von außerhalb – und entsprechende Verfügungen im Unternehmertestament eine klare Nachfolge sicherstellen.

Ungeplante Unternehmensnachfolgen können durch Ehescheidungen, Streitigkeiten in der Inhaberkategorie oder dem plötzlichen Entschluss des Unternehmers zum Aufhören entstehen. Gerade erfolgreiche Unternehmer entwickeln mitunter den Wunsch, aus dem Unternehmen auszuweichen, da sie genügend finanzielle Mittel für die weitere Lebensplanung erarbeitet haben.



Unerwartete Nachfolgen können durch Krankheit, Unfall oder auch durch den Todesfall des Unternehmers entstehen. In diesen Situationen muss die Unternehmensnachfolge kurzfristig erfolgen, damit der Fortbestand des Unternehmens gesichert werden kann. Voraussetzung ist zugleich, dass der Unternehmer für eine entsprechende Notfallplanung gesorgt hat. Deshalb sollten Unternehmer sich frühzeitig mit der Nachfolgeplanung befassen. Spätestens ab dem 55. Lebensjahr sollte die Sensibilisierung und Planung für die Nachfolge beginnen. Dann ist in der Regel noch genügend Zeit, sich umfassend zu informieren, die verschiedenen Alternativen zu prüfen, die notwendigen Entscheidungen zu treffen und gegebenenfalls erforderliche Korrekturen vorzunehmen.

Hinweis:
Eine ausführliche Darstellung zur Notfallplanung finden Sie im gleichnamigen Kapitel.

Der Nachfolgeprozess gliedert sich zumeist in vier Phasen:

1. Kontakt- und Informationsphase

Hier besorgt sich der Unternehmer Informationen zur Vorbereitung der Nachfolgeregelung. Dies kann bei der IHK, der Handwerkskammer, beim Steuerberater, beim Fachverband oder der Hausbank sein. Gleichzeitig wird auch die Familie für das Thema der Nachfolgeregelung sensibilisiert.

2. Nachfolgersuche und -auswahl

In dieser Phase wird der Nachfolger gesucht und ausgewählt, sei es aus der Familie, aus dem Unternehmen oder von außerhalb. Dabei gilt es, das persönliche Profil des Nachfolgers zu definieren und die unternehmerische und fachliche Qualifikation festzulegen.

Hinweis:

Das Gründercoaching Deutschland der KfW Mittelstandsbank gewährt Ihnen in dieser Phase Zuschüsse für die Kosten eines Coachings.

www.potsdam.ihk24.de

Dok-Nr. 8201

3. Transaktions- und Übergabephase

Diese Phase umfasst die rechtlichen Schritte zum Verkauf des Unternehmens. Oftmals wird ein „Letter of Intent (LOI)“ als Vorvereinbarung der Unternehmensnachfolge abgeschlossen, bis der endgültige Kaufvertrag abgeschlossen ist und die Finanzierung gesichert ist.

4. Nachbetreuung und Nachfolger-Coaching

In dieser Phase ist besonders der Übernehmer gefordert: Er muss sich mit dem übernommenen Unternehmen und den Mitarbeitern, mit dem Markt, dem Wettbewerb und den Lieferanten auseinandersetzen. Für diese Anlaufzeit gibt es auch Coaching-Programme, in deren Rahmen fachkundige Unternehmensberater den neuen Unternehmer beratend unterstützen können.

Die Übergabe kann bei einer geplanten Unternehmensnachfolge in mehreren Jahren vorbereitet und durchgeführt werden. Eine ungeplante oder unerwartete Unternehmensnachfolge ist oftmals innerhalb von nur wenigen Monaten zu bewältigen. Für den Unternehmer ist es wichtig, dass er einen Übergabezeitpunkt festlegt und sein Umfeld informiert. Die Übergabe ist ein strategisches Projekt, das erfolgreich sein muss, wenn das Lebenswerk und – in der Regel – auch die Altersvorsorge des Übergebers in der Zukunft gesichert werden sollen. Bei den Entscheidungen ist auch an die Konsequenzen für die Mitarbeiter des Unternehmens zu denken.

Den Nachfolger suchen und auswählen

Zu den wesentlichen Entscheidungen bei der Unternehmensübergabe gehört die Wahl des Nachfolgers. Wer kommt in Frage? Die meisten Firmeninhaber wünschen sich ihren Nachfolger aus der Familie. Dies ist bisweilen aber auch die schwierigste Form der Nachfolge. Die emotionale Komponente erschwert häufig eine weitgehend objektive Betrachtung. In manchen Fällen erwartet der Senior auch viel mehr von seinem Sohn oder seiner Tochter, als er dies bei Dritten tun würde. Oft kommt hinzu, dass die Kinder andere berufliche Interessen verfolgen und auf die Nachfolge verzichten. Wer frühzeitig die Nachfolge in seinem Unternehmen plant, bleibt von einer derartigen Überraschung verschont und kann sich rechtzeitig nach einem anderen geeigneten Nachfolger umsehen. Steht ein Nachfolger aus der Familie nicht zur Verfügung, bietet sich eine Person aus dem Kreis der Gesellschafter, der Führungskräfte

te oder der leitenden Mitarbeiter an. Ein Nachfolger aus dem Unternehmen hat in der Regel den Vorteil, dass er mit den Besonderheiten des Unternehmens bereits gut vertraut ist und auch die notwendigen Kenntnisse und ggf. Führungsqualitäten schon unter Beweis gestellt hat. Auch die Kontinuität im Unternehmen bleibt damit gewahrt. Wenn Ihnen kein potenzieller Nachfolger bekannt ist, müssen Sie dennoch nichts dem Zufall überlassen. Ergreifen Sie die Initiative und bieten Sie Ihr Unternehmen zur Übernahme an. Sprechen Sie andere Unternehmer aus der gleichen oder einer anderen Branche an. Womöglich möchte einer dieser Unternehmer sein Geschäft erweitern oder ein zusätzliches Standbein aufbauen. Inserieren Sie in Tageszeitungen und Fachzeitschriften sowie in Unternehmensbörsen. Auch mit Hilfe von Unternehmensberatern oder Firmenmaklern können Sie einen Nachfolger suchen. Unabhängig davon, ob der potenzielle Nachfolger ein Familienmitglied, ein bisheriger Mitarbeiter des Unternehmens oder ein Betriebsfremder ist, muss er bestimmten Anforderungen entsprechen. Die objektive Auswahl des besten Nachfolgers sollte sich nur an der Qualifikation und der Persönlichkeit der Kandidaten orientieren. Eine unabdingbare Anforderung ist die kaufmännische und fachliche Kompetenz. Erstellen Sie ein Anforderungsprofil. Prüfen Sie damit, ob Ihr Kandidat wirklich für diese Aufgabe geeignet ist. Denn: Nicht immer ist der Wunschnachfolger auch wirklich „der Richtige“. Um seine Ernsthaftigkeit und Kompetenz zu belegen, sollte der Nachfolger ein klares Konzept vorlegen, in dem er beschreibt, wie er sich die Zukunft des Unternehmens vorstellt.

Beachten Sie auch, dass Ihre Familie rechtzeitig in die Überlegungen und Planungen zur Unternehmensnachfolge mit einbezogen wird. Ihre Entscheidung zur Unternehmensnachfolge betrifft jedes Familienmitglied. Wenn externe Interessenten gefunden wurden, sollte wiederum in einem ausreichenden Zeitrahmen ermittelt werden, ob er oder sie tatsächlich zum Betrieb passt.

Den Nachfolger einarbeiten

Voraussetzung für eine erfolgreiche Fortführung des Unternehmens ist eine gründliche Vorbereitung und umfassende Einarbeitung des Nachfolgers. In dieser Phase kann die Begleitung durch einen externen Betreuer sehr wertvoll sein. Vor allem, wenn Gespräche zwischen Unternehmer, Nachfolger, Führungskräften und Mitarbeitern anstehen. Auch

Bundesweite
Unternehmensbörse
www.nexxt-change.org
Betriebsbörse der
Handwerkskammer
www.hwk-potsdam.de
Stichwort:
Betriebsbörse

der Übergeber kann noch sehr viel für die Zukunft des Unternehmens bewirken, wenn er sich in diese Phase aktiv einbringt, das kann unter anderem bei folgenden Themen sein:

Der Standort:

Der Unternehmer kann dem Nachfolger wertvolle Tipps geben zur Standortentwicklung und zum Standortumfeld sowie zu Themen wie Erreichbarkeit für Kunden und Lieferanten, Lage zu Wettbewerbern, Entwicklung des Betriebsgrundstückes.

Die Kunden:

Wie viele Kunden / welchen Kundenstamm hat der Betrieb? Welche Arten von Kunden sind vorhanden – gibt es nur wenige Großkunden? Wie lange liegt der letzte Auftrag des jeweiligen Kunden zurück? Wie sind die Zahlungsmodalitäten und das Zahlungsverhalten? Wann sind die letzten neuen Kunden gewonnen worden? Mit diesen Informationen kann der Nachfolger die Kundenakquisition konzeptionell angehen.

Die Mitarbeiter:

Eine Betriebsübergabe kann zu einer Beunruhigung bei der Belegschaft führen. Der Unternehmer ist verpflichtet, die Mitarbeiter rechtzeitig über die anstehende Übergabe zu informieren. Arbeitsrechtliche Regelungen sowie Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sollten dem Nachfolger bekannt sein.

Die Kosten und Erträge:

Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen zeigen den Erfolg und die wirtschaftliche Situation des Betriebes. Darauf aufbauend kann die künftige Unternehmensentwicklung eingeschätzt werden. Dem Nachfolger sollten deshalb Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen der letzten drei Jahre, Steuererklärungen, Betriebsprüfungsberichte usw. zur Verfügung gestellt werden.

Der Wettbewerb:

Insbesondere die erzielte Stellung am Markt gegenüber dem Wettbewerb sollte herausgearbeitet werden. Das Profil der maßgeblichen Konkurrenten sowie deren Stärken und Schwächen sollten ebenfalls erläutert werden.

Die Verträge:

Der Unternehmer sollte seinem Nachfolger alle wesentlichen Verträge (zum Beispiel Kredit-, Leasing-, Mietverträge) als Kopie übergeben. Auch über Rechtsstreitigkeiten sollte der Übernehmer Bescheid wissen. Darüber hinaus sollte er einen Überblick über die bestehenden Lizenzen, Patente oder sonstigen Schutzrechte erhalten.

Die psychologischen und sozialen Komponenten bei der Unternehmensnachfolge

Häufig unterschätzt werden bei der Unternehmensnachfolge die psychologischen und sozialen Komponenten. Dies liegt zum einen daran, dass die Beteiligten häufig über wenig Erfahrung auf diesem Gebiet verfügen, und zum anderen, dass oft nur vordergründig auf die Beziehungen zwischen Übergeber und Übernehmer geachtet wird. Zu beachten sind aber die Beziehungen zwischen allen Beteiligten: Der Unternehmer und seine Familie, der potenzielle Nachfolger, die Mitarbeiter, Lieferanten sowie die Kunden oder auch Ansprechpartner der Hausbank.

Übergeber – Nachfolger

Oftmals kann der Senior sein „Lebenswerk“ nicht loslassen oder sich nicht vorstellen, dass es auch ohne sein Wissen und seine Erfahrung weitergeht. Solche Unternehmen sind von der Persönlichkeit ihrer Inhaber stark geprägt. Womöglich ändert der Nachfolger vieles von dem, wofür der Senior noch gekämpft hat und was bisher gut und richtig war. Jede noch so kleine Neuerung kann für den Übergeber zum Problem werden. Daraus kann sich eine mangelnde innere Bereitschaft des Seniors entwickeln, sich vom Unternehmen zu trennen. Wenn der Sohn oder die Tochter die Nachfolge antreten, kann noch ein Wandel im Rollenverständnis hinzukommen. Der Vater hatte bisher das Sagen. Nun soll er sich unterordnen und seine führende Position aufgeben. Kritisch kann die Phase des Nebeneinanders sein. Der Nachfolger soll einerseits möglichst viel vom Senior und über das Unternehmen lernen, andererseits muss er bereits erste Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen. Der Senior sollte Fehler des Nachfolgers, solange sie nicht existenzbedrohend sind, bewusst zulassen. Schließlich hat auch er aus Fehlern gelernt.

Bei vorher gut abgestimmten Projekten, die zeitlich begrenzt sind, kann der ehemalige Inhaber als Berater eingebunden werden. Wenn es jedoch

ausschließlich darum geht, für den Senior-Unternehmer eine soziale Absicherung zu ermöglichen, sollte davon abgesehen werden. Zudem muss jederzeit die Möglichkeit bestehen, sich unbürokratisch trennen zu können. Die Ausgestaltung der Beratungstätigkeit sollte der Übergeber mit seinem Steuerberater besprechen.

Nachfolger – Belegschaft

Die Mitarbeiter sollten frühzeitig in den Veränderungsprozess eingebunden und daran beteiligt werden. Notwendig ist, ein offenes Ohr dafür zu haben, welche Konsequenzen die Veränderung an der Unternehmensspitze für die Mitarbeiter haben. Hierzu gehört es, die Position des Seniors im Unternehmen nach der Übergabe zu definieren. Notwendig sind eine klare Formulierung der Ziele und Werte des Nachfolgers sowie das aktive Anbieten von interner und externer Unterstützung.

Zudem sollte sich der Nachfolger die Zeit nehmen, um in Gruppen- oder Einzelgesprächen seine Mitarbeiter kennen zu lernen. Nur auf diesem Weg kann er für das notwendige Vertrauen sorgen und die Mitarbeiter motivieren, bei eventuellen Neuausrichtungen des Unternehmens aktiv mitzuwirken.

Nachfolger – Dritte

Nicht vernachlässigt werden dürfen die Beziehungen zu Lieferanten und Kunden. Die wesentlichen Geschäftspartner sollten persönlich über die geplante Unternehmensnachfolge informiert werden. Der Nachfolger sollte versuchen, wesentliche Kontakte des Senior-Unternehmers künftig aufrechtzuerhalten, um maßgebliche Kunden und Lieferanten weiterhin an das Unternehmen zu binden. Zu beachten sind hierbei auch Gepflogenheiten, die unter Umständen nur dem Senior bekannt sind. Da eine Unternehmensübernahme zumeist auch mit der Aufnahme oder der Übertragung von Krediten verbunden ist, sollten auch die Finanzierungspartner rechtzeitig eingebunden werden. Bei allen Gesprächen und Verhandlungen gilt es, Verständnis für die Position des Anderen zu haben. Konflikte führen oft dazu, dass die eigentliche Herausforderung – den Erhalt des Unternehmens zu sichern – in den Hintergrund tritt. Der Unternehmer sollte seine Situation und Zukunft frühzeitig klären, um souverän die möglichen psychologischen Hemmnisse meistern zu können. Ein geordneter Rückzug trägt dazu bei, dass der Übernehmer den Betrieb solide weiterführen kann. Entscheidend für den Erfolg ist, dass die Beteiligten sich der psychologischen und sozialen Aspekte bewusst sind und sich damit intensiv auseinandersetzen.

Kompetente Beratung nutzen

Gerade bei Problemfällen in größeren Unternehmen hat es sich bewährt, dass ein Beirat aus einem Rechtsanwalt, Steuerberater, Unternehmensberater und Hausbank eingesetzt wird. Dabei sollte gelten, dass sowohl der Unternehmer als auch der Nachfolger dessen Empfehlungen akzeptieren. Aber nicht nur in Ausnahmefällen macht es Sinn, externen Sachverstand einzubeziehen. Wie bereits angesprochen, kann ein Berater oder Coach in verschiedenen Phasen des Übergabeprozesses sehr wertvoll sein. Noch besser ist es aber, wenn der Unternehmer von Anfang an einen Berater engagiert, denn jede Übergabe ist ein Einzelfall. Viele Unternehmensberater haben sich auf die Betreuung und Begleitung von Unternehmensübergaben spezialisiert.

Hinweis:
Die IHK und die
Handwerkskammer
Potsdam sowie ihre
Regionalcenter
und Außenstellen
bieten umfangreiche
kostenlose
Serviceleistungen
und fundierte
Hilfestellung im
Rahmen der Unter-
nehmensnachfolge.
Eine ausführliche
Darstellung finden
Sie im Kapitel: „Wer
hilft mir weiter?“

FORMEN DER UNTERNEHMENS- ÜBERGABE



Welche Form der Unternehmensübergabe gewählt werden soll, kann aufgrund der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten nicht allgemeingültig beantwortet werden. Wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen in jedem Unternehmen muss jeweils eine individuelle Lösung gesucht werden.

Die Nachfolge innerhalb der Familie

Eine Nachfolge innerhalb der Familie – auch Family-Buy-Out genannt – ist die traditionellste Form der Unternehmensübertragung. Dabei wird insbesondere zwischen drei Formen unterschieden:

Unternehmensübertragung als vorweggenommene Erbfolge

Der Unternehmer übergibt zu Lebzeiten das Unternehmen an einen oder mehrere Erben; dies ist die unternehmens- und familienfreundlichste Variante, da etwaige Probleme rechtzeitig besprochen und vermieden werden können. Unter einer Unternehmensübergabe an Familienmitglieder im Wege der vorweggenommenen Erbfolge wird die Übertragung von Vermögensgegenständen auf den oder die voraussichtlichen Erben bereits zu Lebzeiten des Übergebers verstanden. Sind mehrere Erben vorhanden und soll der Betrieb nur an einen Erben übertragen werden, ist ein Erbausgleich erforderlich. Wichtig dabei ist, dass die weichenden Erben den Pflichtteilsverzicht erklären und vom Übergeber entsprechende Gegenleistungen erhalten. So kann das Unternehmen



für die Zukunft vor Pflichtteilsansprüchen oder vor einer Erbengemeinschaft gesichert werden.

Die Übertragung des Unternehmens gegen Renten, Raten oder wiederkehrende Leistungen

Bei der Übertragung eines Unternehmens an ein Familienmitglied entsteht häufig das Problem, wie die Altersversorgung für den Übergeber und seine Familie sichergestellt werden kann. In solchen Fällen kann eine Kaufpreiszahlung im Rahmen einer wiederkehrenden Leistung vereinbart werden. Wiederkehrende Leistungen im Zusammenhang mit einer Unternehmensübertragung können Versorgungs- und Unterhaltsleistungen oder Leistungen im Austausch mit einer Gegenleistung sein. Versorgungsleistungen und Renten sind regelmäßig nur wiederkehrende Leistungen auf Lebenszeit des Empfängers. Dauernde Leistungen sind wiederkehrende Aufwendungen, die ein Steuerpflichtiger in Geld- und Sachwert für längere Zeit anderen gegenüber auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung zu erbringen hat. Gerade diese Leistungen werden von Kreditinstituten oftmals kritisch gesehen wie auch dahingehende Vereinbarungen, die den Kaufpreis an die Person des Übernehmers oder an den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens knüpfen.

Kauf des Unternehmens

Die Tochter oder der Sohn kaufen das elterliche Unternehmen. Der Käufer hilft dabei, die Verbindlichkeiten, die auf dem Unternehmen noch liegen, abzudecken. Voraussetzung für dieses Konzept sind ein angemessener Kaufpreis und eine solide Gründungsfinanzierung.

Nachfolge innerhalb des Betriebes

Das Unternehmen wird an einen oder an mehrere Mitarbeiter verkauft – auch Management-Buy-Out (MBO) genannt. Die Übernahme durch Führungskräfte lässt sich als Gütezeichen für das Unternehmen und für die Umsicht des Unternehmers bewerten. Die Bereitschaft der Führungskräfte zu einem Management-Buy-Out ist Ausdruck von Zukunftsorientierung und Risikobereitschaft. Zudem kann durch eine solche Lösung die Selbstständigkeit des Unternehmens gesichert werden. Das Risiko einer späteren Zerschlagung kann durch ein MBO ebenfalls reduziert werden. Da das Management das zu kaufende Unternehmen genau kennt, können die Verkaufsverhandlungen einfacher als in anderen Fällen gestaltet werden.

Nachfolge von außerhalb des Unternehmens

Ein Management-Buy-In (MBI) ist die typische Unternehmensnachfolgeform, wenn weder ein Familienmitglied noch ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen die Nachfolge antreten können. Hier erwirbt ein qualifizierter, firmenexterner Übernehmer das Unternehmen. Der Kaufvertrag wird durch die rechtlichen Verhältnisse des Unternehmens und die steuerlichen Erfordernisse bestimmt und muss in notarieller Form erfolgen. Die notwendigen Einzelheiten müssen mit einem Rechtsanwalt und /oder einem Steuerberater verhandelt werden.

Die schrittweise Übertragung eines Unternehmens

Soll die unternehmerische Verantwortung nicht in einem einmaligen Vorgang übergehen, weil sich der Nachfolger erst noch weiterqualifizieren oder einarbeiten muss, bietet sich eine schrittweise Übertragung des Unternehmens an. Der Nachfolger wird dabei zunächst als Mitgesellschafter am Unternehmen beteiligt. Erst zu einem späteren Zeitpunkt gehen dann alle Geschäftsanteile und die Befugnisse zur Geschäftsführung auf den Nachfolger über. Der Nachfolger kann sich auf diese Weise bewähren, ohne sofort die volle Verantwortung übernehmen zu müssen. Der Zuwachs von Aufgaben und Kompetenzen sollte in einem Zeitplan verbindlich geregelt werden.

Überblick: Wichtige Verträge bei einer Unternehmensnachfolge

In den vorhergehenden Abschnitten wurde, je nach Art der Übertragung und der Rechtsform, auf die notwendigen Besonderheiten bei der Vertragsgestaltung hingewiesen. Hier noch einmal eine Zusammenfassung über die wesentlichen Verträge bei einer Nachfolgeregelung:

Unternehmenskaufvertrag

Vor dem Abschluss eines Kaufvertrages müssen die rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse gründlich geklärt werden. Folgende Punkte sollten in einem Unternehmenskaufvertrag geregelt werden:

- Welche Wirtschaftsgüter werden erworben;
- unter welchem Namen wird das Unternehmen weitergeführt;
- die Höhe des Kaufpreises;
- die Zahlungsabwicklung (zu welchem Zeitpunkt, auf welches Konto);
- die Sicherung der Kaufpreisforderung (wichtig für den Verkäufer);
- der Zeitpunkt des Übergangs von Nutzen und Lasten;
- die Haftung gegenüber Gläubigern des Unternehmens;
- Regelung bezüglich der Garantie- und Gewährleistungshaftung des Verkäufers;
- nachträgliche Veränderungen, zum Beispiel nach einer noch vorzunehmenden Inventur;
- die Verjährung der Ansprüche gegenüber dem Verkäufer;
- ein Wettbewerbsverbot für den Verkäufer;
- wurden die Mitarbeiter rechtzeitig informiert;
- haben Mitarbeiter von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht;
- Verhaltensmaßnahmen bis zum Zeitpunkt des Übergangs;
- die Haftung des Verkäufers für Sach- und Rechtsmängel beim Unternehmensverkauf;
- der Eintritt in bestehende Verträge wie Miet-, Pacht-, Lizenz-, Leasingverträge;
- Erklärungen, ob Rechte Dritter vorliegen, zum Beispiel Sicherungsübereignungen oder Eigentumsvorbehalte;
- Salvatorische Klausel;
- Klausel über die außergerichtliche Konfliktbeilegung bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Vertrag oder über seine Gültigkeit.

Wegen der Vielzahl der regelungsbedürftigen und komplexen Fragen sowie der unterschiedlichen Interessen von Käufer und Verkäufer sollten bei der Gestaltung des Unternehmenskaufvertrags Berater eingeschaltet werden. Denn nur durch maßgeschneiderte Verträge können die Risiken für Käufer und Verkäufer interessengerecht verteilt und geregelt werden. Standardverträge lassen oftmals zahlreiche Fragen unbeantwortet; dadurch drohen spätere Streitfälle.

Der Kauf von Gesellschaftsanteilen/Gesellschaftsvertrag

Handelt es sich bei dem Unternehmen um eine Kapitalgesellschaft, beispielsweise um eine GmbH, und wird diese unverändert fortgeführt, dann werden Gesellschaftsanteile erworben. Der Verkauf einer GmbH muss notariell beurkundet werden. Zusätzliche Inhalte eines solchen Kaufvertrags sind:

- Angabe des Kaufgegenstandes;
- Regelung bezüglich der noch ausstehenden Stammeinlagen;
- Verwendung von Gewinn- oder Verlustvorträgen;
- Verteilung des Gewinns, der bis zum Stichtag noch erwirtschaftet wird.

Beim Kauf von Gesellschaftsanteilen sollten auch die Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags überprüft und ggf. modifiziert werden. Dies betrifft insbesondere die Paragraphen, in denen der Geschäftszweck, die Geschäftsführung, der Verkauf von Anteilen und die Todesfallregelungen geregelt sind. Der Gesellschaftsvertrag muss zwar nicht neu geschrieben werden, aber es empfiehlt sich zu prüfen, ob er aktualisiert oder auf den Bedarf des neuen Inhabers abgestimmt werden muss.

Ehevertrag

Es gilt zu prüfen, inwieweit die Übernahme des Unternehmens die Zustimmung des Ehepartners erfordert bzw. den Abschluss oder die Änderung eines Ehevertrages notwendig oder sinnvoll macht.

Testament

Jeder Unternehmer sollte ein auf die jeweilige Situation abgestimmtes Testament haben. Neben Fachanwälten für Erbrecht sind die Notare wichtige Anlaufstellen und Berater bei diesbezüglichen Fragestellungen. Bei der Formulierung sind vor allem die Regelungen im Gesellschaftsvertrag zu beachten, da die gesellschaftsvertraglichen Regelungen mit den erbrechtlichen Verfügungen in Einklang zu bringen sind.

Mietvertrag

Besonders zu beachten sind der festgeschriebene Mietpreis (sowie evtl. bereits festgelegte Mieterhöhungen) und die Laufzeit. Eine lange Laufzeit gibt einerseits gewisse Sicherheit, andererseits schränkt sie die Flexibilität ein.

Arbeitsverträge

In der Regel gehen die bestehenden Arbeitsverträge gemäß § 613a Absatz 1 BGB automatisch auf den neuen Inhaber oder das neue Unternehmen über. Ein Eigentümerwechsel kann zum Anlass genommen werden, mit den Mitarbeitern die bestehenden Verträge zu besprechen und diese anzupassen (erfolgsorientierte Bezahlung, Gehaltsumwandlung, Altersvorsorge usw.).

DIE UNTERNEHMENS- BEWERTUNG



Den Wert des Unternehmens ermitteln

Den Wert eines Unternehmens zu ermitteln ist nicht einfach, da es keinen objektiven Firmenwert gibt. In die Verkaufsverhandlungen fließen neben den objektiven Kriterien auch subjektive Wertvorstellungen der Verhandlungspartner mit ein. Bei der Kaufpreismittlung spielen somit nicht nur der Unternehmenswert, sondern betriebliche Faktoren wie der Ruf des Unternehmens, der Kundestamm, die Serviceleistungen, die Qualifikation der Mitarbeiter, die Standortqualität sowie das Alter und die finanzielle Lage des Verkäufers eine wesentliche Rolle.

Eine Unternehmensbewertung ist nicht nur bei Nachfolgeregelungen oder der Abfindung von Mitgesellschaftern erforderlich, sondern auch bei Erbschaften oder Zugewinnermittlungen (bei Ehescheidungen).



Die Bewertungsverfahren

Zur Unternehmensbewertung gibt es kein allgemeines Bewertungsverfahren, mit dessen Hilfe sich der Wert eines Unternehmens eindeutig bestimmen lässt. Vielmehr bestehen verschiedene Berechnungsverfahren. Diese Verfahren ermöglichen die Ermittlung von Annäherungswerten und können – je nach Branche – modifiziert werden.

Ertragswertverfahren

Beim Ertragswertverfahren wird der Unternehmenswert auf Grundlage der zukünftigen Einnahmenüberschüsse ermittelt. Entscheidend dabei ist, welche Ertragskraft das Unternehmen zu leisten fähig ist, um den investierten Kaufpreis mittelfristig zusätzlich abzudecken. Die Ertragskraft und damit die Kapitaldienstfähigkeit ist bei einer Unternehmensnachfolge von wesentlicher Bedeutung, da der Nachfolger aus den Erträgen nicht nur die im Unternehmen erforderlichen Investitionen, sondern auch die Zins- und Tilgungszahlungen aus der Kaufpreisfinanzierung leisten muss.

Zur Berechnung des Unternehmenswertes nach der Ertragswertmethode steht das Verfahren auf Basis einer ewigen Rente oder das Staffelfverfahren zur Verfügung.

Beim Ertragswertverfahren auf Basis einer ewigen Rente wird unterstellt, dass die Jahresüberschüsse in der Zukunft unbefristet zu erwarten

Hinweis:
Informationen zur
Unternehmens-
bewertung
www.potsdam.ihk24.de
Dok.-Nr. 10803

ten sind. Der Barwert dieser unbefristeten Gewinne stellt den Unternehmenswert bzw. den Kaufpreis dar.

Bei der Ertragswertmethode nach dem Staffilverfahren werden die in der Zukunft zu erwartenden Gewinne zeitlich befristet und mit unterschiedlichen Kapitalisierungszinssätzen abgezinst.

Hinweis:

Die
Handwerkskammer
Potsdam bietet für
ihre Mitgliedsbetriebe
Unternehmens-
bewertungen
kostenfrei an.
www.hwk-potsdam.de

Stichwort:

„Wertermittlung“

Substanzwertverfahren

Bei Unternehmen mit hohem Anlagevermögen wird der betriebliche Erfolg zu einem erheblichen Teil durch die bestehende Substanz bestimmt.

Der Substanzwert geht vom Verkehrswert aus, der gegenwärtig erzielt werden kann, wenn die Immobilien, Maschinen oder Waren veräußert würden. Liegt dieser Verkehrswert über dem Buchwert, entsteht mit der Differenz ein Firmenwert. Um den Substanzwert möglichst exakt zu ermitteln, ist eine Inventur der Warenbestände sinnvoll. Für Immobilien, Maschinen, Einrichtungen und Fahrzeuge sollten Gutachten von Sachverständigen erstellt werden.

Liquidationsverfahren

Bei dem Liquidationsverfahren geht es um die Zerschlagung eines Unternehmens. Die Vermögensgegenstände werden zum Veräußerungserlös bewertet. Von dem Veräußerungserlös werden alle entstehenden Kosten abgezogen. Dieses Ergebnis stellt die absolute Wertuntergrenze dar.

Stuttgarter Verfahren und vereinfachtes Ertragswertverfahren

Bei dieser kombinierten Bewertungsmethode stehen sich der Substanzwert und der Ertragswert eines Unternehmens mit unterschiedlicher Gewichtung gegenüber. Zur Vereinfachung der komplizierten und komplexen Unternehmensbewertung wurde das sogenannte Stuttgarter Verfahren von der Finanzverwaltung entwickelt um eine Unternehmensbewertung für Zwecke der Besteuerung in verkürzter Form selber durchführen zu können. Mit der Erbschafts- und Schenkungsteuerreform 2009 wurde das Stuttgarter Verfahren abgeschafft und durch das „moderne“ vereinfachte Ertragswertverfahren ersetzt. Der nach dem Stuttgarter Verfahren und auch nach dem vereinfachten Ertragswertverfahren ermittelte Unternehmenswert weicht allerdings vom tatsächlich auf dem Markt erzielbaren Unternehmenswert ab. Deshalb ist eine professionelle Wertermittlung und Gutachtenprüfung zwingend zu empfehlen.

Obgleich das Stuttgarter Verfahren für steuerliche Bewertungszwecke abgeschafft wurde, lebt es als verbindliche Bewertungsmethode in einer Vielzahl von Gesellschaftsverträgen fort. Deshalb ist bei Unternehmensnachfolgen eine Vertragsanalyse stets geboten.

Neu ist seit 2009 für steuerliche Zwecke eine zusätzliche „Substanzwertkontrolle“: Dies bedeutet, dass der ganzheitliche Ertragswert eines Unternehmens den Nettowert aus der Summe seiner einzelnen Substanzen (Wirtschaftsgüter) nicht unterschreiten darf.

Die Unternehmensbewertung ist eine schwierige, aber wesentliche Aufgabe im Rahmen der Unternehmensnachfolge. Der Käufer will einen minimalen, der Verkäufer einen maximalen Preis erreichen. Die dargestellten Berechnungsverfahren führen darüber hinaus zu Unterschieden in der Höhe des errechneten Unternehmenswertes. Eine Unternehmensbewertung sollte deshalb nicht ohne Mitwirkung eines erfahrenen Beraters erfolgen (Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Unternehmensberater mit entsprechendem Fachwissen, Sachverständiger für Unternehmensbewertung oder Betriebsberater der Handwerkskammer).

RECHTLICHE UND STEUERLICHE ASPEKTE



Die folgenden Ausführungen zu rechtlichen und steuerlichen Aspekten beim Kauf bzw. Verkauf eines Unternehmens erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sollen aber das Bewusstsein für ausgewählte rechtliche und steuerliche Gesichtspunkte sensibilisieren und eine erste Hilfestellung zur Annäherung an das Thema bieten.

Rechtsfragen beim Kauf bzw. Verkauf eines Unternehmens

Das Unternehmen ist die juristische bilanzielle Wirtschaftseinheit und stellt die Gesamtheit von Sachen und Rechten dar. Für das Auftreten im Rechtsverkehr bedarf es eines Unternehmensträgers, beispielsweise eines Einzelunternehmens bzw. einer Personen- oder Kapitalgesellschaft. Der Kauf eines Unternehmens kann durch den Erwerb des Unternehmensträgers oder einzelner zum Unternehmen gehörender Wirtschaftsgüter erfolgen. Insbesondere bei einem Einzelunternehmen, das an einen Nachfolger übertragen werden soll, ist es aus Haftungsgründen notwendig, dass aus dem Einzelunternehmen ein Unternehmensträger wird. Dies kann durch Handelsregistereintrag „Eingetragener Kaufmann“ (e. K. oder e. Kfm.) bzw. „Eingetragene Kauffrau“ (e. Kfr.) erfolgen mit dem Zusatz und Hinweis auf den neuen Inhaber. Somit wird der Alteigentümer aus der Haftung genommen und das Unternehmen kann übergeben werden.



Anteilskauf (Share Deal)

Durch den Kauf des gesamten Unternehmens oder den Kauf von Geschäftsanteilen (Erwerb aller Anteile oder Anteilskauf) wird der Käufer zum kompletten Eigentümer oder Gesellschafter. Bei einer GmbH wird nicht das Unternehmen, sondern es werden die Geschäftsanteile veräußert; damit ist das Unternehmen entweder komplett oder mehrheitlich übertragen. Der Rechtsträger, beispielsweise eine GmbH, bleibt weiterhin unverändert bestehen. Der Kauf eines Unternehmens wird in einem Kaufvertrag beschlossen. Bei Kapitalgesellschaften, wie der GmbH, ist eine notarielle Beurkundung des Vertrages notwendig. Daneben wird beim Notar der bisherige Geschäftsführer abberufen, der neue Geschäftsführer bestellt und die Handelsregistereintragung veranlasst.

Unternehmenskauf (Asset Deal)

Ein Asset Deal bietet sich an, wenn es dem Erwerber nicht zumutbar ist, ein mit Verbindlichkeiten belastetes Unternehmen zu übernehmen. Bei einem Asset Deal erwirbt der Käufer einzelne zum Unternehmen gehörende Wirtschaftsgüter (so genannte Assets). Dies können Sachen und Rechte sein. Diese werden aus dem bisherigen Unternehmen – das weiterhin bestehen bleibt – herausgekauft und in ein neu gegründetes Unternehmen übertragen. Assets sind beispielsweise Maschinen, Warenbestände, Grundstücke und Gebäude oder der Kundenstamm. Die bisherigen Forderungen des Unternehmens kann der frühere Eigentümer geltend machen und gemeinsam mit dem versteuerten Veräußerungsgewinn zur Abwicklung der Altgesellschaft verwenden. Der Über-

nehmer wiederum kann unbelastet von früheren Verbindlichkeiten des Unternehmens starten.

Kaufvertrag

Die Gestaltung eines Unternehmenskaufvertrages orientiert sich vor allem an der Rechtsform des Unternehmens sowie an den steuerlichen und rechtlichen Zielen. Vor dem Vertragsabschluss müssen deshalb die wirtschaftlichen und rechtlichen Verhältnisse sorgfältig geklärt werden. Kaufverträge können nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches grundsätzlich formlos abgeschlossen werden. Allerdings sollten derart wichtige Verträge immer schriftlich abgeschlossen werden, um bei möglichen späteren Auseinandersetzungen die Vereinbarungen zwischen Käufer und Verkäufer nachweisen zu können. Wegen der Vielzahl der zu treffenden Regelungen beim Unternehmenskaufvertrag ist die Hilfe eines Rechtsanwalts oder Notars dringend zu empfehlen. Auf diese Weise können unklare oder rechtlich unwirksame Vereinbarungen vermieden werden. Eine notarielle Beurkundung des Kaufvertrages ist erforderlich, wenn mit dem Betrieb auch Grundstücke übertragen werden; dies gilt auch bei der Übertragung von Anteilen an einer GmbH. Sofern der Kaufvertrag auch Grundstücke erfasst, sollte der Käufer vor Vertragsabschluss unbedingt Einblick in das örtliche Grundbuch nehmen oder einen beglaubigten Auszug aus dem Grundbuchregister verlangen. Nur so kann der Käufer rechtssicher überprüfen, ob das Grundstück durch eine Hypothek, Grundschuld, Dienstbarkeit oder ein Nießbrauchsrecht belastet ist. Denn mit Übergang des Grundstücks gehen solche Belastungen regelmäßig auf den Erwerber mit über.

Fortführung der Firma

Ein etablierter Firmenname mit entsprechendem Bekanntheitsgrad ist ein wirtschaftlicher Wert, der durch die Regelungen zur Firmenfortführung im Handelsgesetzbuch (§§ 21 ff. HGB) geschützt wird. Eine Firmenfortführung (das beinhaltet unter anderem die Fortführung des Namens) kommt nur dann in Betracht, wenn die Firma im Handelsregister eingetragen ist, der erworbene Betrieb fortgeführt wird und der Firmenname nicht abgeändert wird.

Ist der Einzelunternehmer nicht Kaufmann, sondern Kleingewerbetreibender und damit nicht im Handelsregister eingetragen, muss er im Geschäftsverkehr unter seinem Vor- und Zunamen auftreten. In diesem Fall muss beim Erwerb berücksichtigt werden, dass eine Firmenfortfüh-

rung unter dem Namen des Verkäufers ausgeschlossen ist. Falls mit dem Unternehmensnamen ein hoher Bekanntheitsgrad verknüpft ist, kann dieser nur erworben und damit genutzt werden, wenn das Unternehmen vor dem Verkauf in das Handelsregister eingetragen wird. Eine Eintragung kann dann erfolgen, wenn der Name des Unternehmens eine ausreichende Unterscheidungskraft (ist in der Regel aufgrund des in der Firmierung enthaltenen Namens gegeben) aufweist und keine Verwechslungsgefahr besteht, also nicht bereits eine Firma eingetragen ist, die einen ähnlichen Namen hat. Die Firma muss nach Eintragung den Zusatz „Eingetragener Kaufmann“ („e. K. oder e. Kfm.“) oder „Eingetragene Kauffrau“ („e. Kfr.“) zwingend mit sich führen. Als Kleingewerbetreibender dürfen Sie Ihren Namen durch eine Branchen- oder Sachbezeichnung oder ein Fantasiewort ergänzen. Der eingetragene Kaufmann/die eingetragene Kauffrau ist im Gegensatz zum nicht eingetragenen Gewerbetreibenden verpflichtet, Bücher zu führen und kann Mitarbeitern Prokura erteilen.

Haftung bei der Betriebsübergabe

Zu den wichtigsten Fragen im Rahmen einer Betriebsübergabe gehört: Wer haftet für Verbindlichkeiten und Altschulden des Unternehmens nach der Übergabe? Sowohl der Unternehmer als auch der Nachfolger sollten sich hier juristischen Rat holen. Grundsätzlich gilt: Haftungsfragen sollten in einem Vertrag eindeutig festgelegt werden. Zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs tritt der Käufer in die Rechtsstellung des Verkäufers ein. Daraus kann sich eine Haftung für Verbindlichkeiten des Unternehmens aus Gesetz oder aus vertraglicher Verpflichtung ergeben. Manche Haftungsrisiken lassen sich durch einen Eintrag ins Handelsregister oder durch Vertrag beseitigen, zum Teil muss das Haftungsrisiko direkt über den Kaufpreis verrechnet werden.

Haftung bei Firmenfortführung

Wird ein erworbenes Handelsgeschäft unter der bisherigen Firma fortgeführt, haftet der Erwerber für alle im Betrieb des Geschäfts begründeten Verbindlichkeiten des früheren Inhabers (§ 25 HGB). Die Haftung erstreckt sich auch auf Lohn- und Gehaltsansprüche aus Arbeitsverhältnissen, Ansprüche aus Wettbewerbsklauseln, Vertragsstrafen oder Steuerschulden. Des Weiteren haftet der Nachfolger für Produkte und Leistungen des Vorgängers. Daneben haftet auch der bisherige Inhaber für Altschulden der Gesellschaft gegenüber Dritten noch für fünf Jahre ab Übergabe. Dies trifft aber nur auf Verbindlichkeiten zu, die er tatsächlich

persönlich zu verantworten hat, nicht also auf neue, vom Nachfolger eingegangene Verbindlichkeiten.

Haftung ohne Firmenfortführung

Der Erwerber, das heißt der Nachfolger, haftet für die früheren Geschäftsverbindlichkeiten grundsätzlich nicht, wenn das Unternehmen im Handelsregister eingetragen ist und er den Namen der Firma nicht fortführt (§ 25 Abs. 3 HGB). Nur wenn ein besonderer Verpflichtungsgrund vorliegt, insbesondere wenn die Übernahme der Verbindlichkeiten in handelsüblicher Weise von dem Erwerber bekannt gemacht worden ist, haftet der Erwerber für frühere Geschäftsverbindlichkeiten. Sofern die Haftung vom Erwerber übernommen werden soll, muss deren Umfang im Kaufvertrag formuliert werden.

Haftung bei Übernahme eines kleingewerblichen Unternehmens

Der Erwerber eines kleingewerblichen, also nicht im Handelsregister eingetragenen Unternehmens, haftet grundsätzlich nicht für Verbindlichkeiten des Verkäufers. Die Haftungsregelungen des § 25 HGB finden keine Anwendung. Allerdings kann die Haftung durch eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung von dem Erwerber übernommen werden, sofern der Gläubiger dem zustimmt.

Haftung für betriebliche Steuerschulden

Der Erwerber haftet für die betriebsbedingten Steuern, für die Erstattung von Steuervergütungen und für Steuerabzugsbeträge, die seit dem Beginn des letzten, vor der Übereignung liegenden Kalenderjahres entstanden sind und die innerhalb eines Jahres nach der Betriebsanmeldung durch den Erwerber festgesetzt oder angemeldet worden sind. Dies betrifft im Wesentlichen die Gewerbesteuer, die Umsatzsteuer sowie die Lohnsteuer. Wann die Steuern entstanden sind, ergibt sich aus den jeweiligen Steuergesetzen. Es reicht aus, wenn sie innerhalb der Jahresfrist gegenüber dem Veräußerer, nicht aber gegenüber dem Erwerber festgesetzt worden sind.

Neben dem Erwerber haftet der Veräußerer für die vor dem Übergang begründeten Verbindlichkeiten (Altverbindlichkeiten) als Gesamtschuldner neben dem Erwerber weiter. Wenn die Inanspruchnahme des Veräußerers nicht mehr in Betracht kommt, kann das Finanzamt auch den Erwerber allein in Anspruch nehmen. Die Haftung für Steuerschulden kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden. Der Erwerber kann sich

zu seiner Absicherung vor dem Erwerb des Unternehmens jedoch mit Zustimmung des Veräußerers beim zuständigen Finanzamt eine verbindliche Auskunft über das Bestehen von Steuerrückständen geben lassen.

Übernahme der Arbeitsverträge

Bei einer Unternehmensübergabe gehen gemäß § 613a BGB alle bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten in unveränderter Form auf den Nachfolger über. Die Arbeitsverhältnisse sind weder durch den Veräußerer noch durch den Käufer kündbar; Kündigungen wegen einer Betriebsübergabe sind nichtig. Die Regelung des BGB ist eine zwingende Vorschrift und kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden. Auch Anwartschaften aus bestehenden Zusagen zur Altersversorgung, betriebliche Sondervereinbarungen wie übertarifliche Bezahlung, Urlaubszeiten usw. gehen auf den Käufer über. Eine Unternehmensübernahme im Sinne des § 613a BGB liegt in der Regel vor, wenn der Nachfolger in der gleichen Branche tätig ist wie der Vorgänger, wenn die wesentlichen Wirtschaftsgüter des Vorgängers übernommen werden und auf dessen wirtschaftlichen Grundlagen aufgebaut wird. Der bisherige Inhaber haftet neben dem neuen Inhaber für alle Lohn- und Gehaltsschulden, soweit sie vor dem Betriebsübergang entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Sowohl der bisherige als auch der neue Betriebsinhaber sind verpflichtet, die Arbeitnehmer über den Zeitpunkt und den Grund des Übergangs sowie dessen rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen zu informieren (§ 613a Abs. 5 BGB). Ferner muss das Personal über eventuell sie betreffende Maßnahmen unterrichtet werden. Die Informationen müssen schriftlich übermittelt werden. Der Arbeitnehmer hat das Recht, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber zu widersprechen. Er läuft dann allerdings Gefahr, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, wenn er im Unternehmen nicht weiter beschäftigt werden kann. Der Widerspruch muss dem bisherigen oder neuen Betriebsinhaber schriftlich und innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung vorgelegt werden.

Eintritt in bestehende Verträge

Wenn der Käufer in bestehende Verträge des Verkäufers mit Dritten eintreten will, bedarf dies der Zustimmung des Dritten. Ein Anspruch des Erwerbers auf Eintritt in den Vertrag besteht regelmäßig nicht. So kann etwa ein Mietverhältnis nur mit Zustimmung des Vermieters auf den

Erwerber eines Betriebes übertragen werden. Bei Versicherungsverträgen, die eine Sachversicherung betreffen, tritt der Erwerber in der Regel mit Übergang des Eigentums an der versicherten Sache in das bestehende Sachversicherungsverhältnis ein. Der Inhaberwechsel muss der Versicherungsgesellschaft in jedem Fall mitgeteilt werden. Seitens des Verkäufers sollte rechtzeitig geprüft werden, mit welcher Frist Verträge gekündigt werden können. Ebenso sollte der Käufer sich rechtzeitig vergewissern, in welche Verträge er eintreten kann und welche Rechte und Pflichten hierbei für ihn entstehen. Des Weiteren ist zu klären, ob alle speziellen Risiken des Unternehmens versicherungstechnisch abgedeckt sind.

Wettbewerbs- bzw. Konkurrenzverbot

Ein Wettbewerbs- bzw. Konkurrenzverbot ist die Beschränkung einer Person in ihrer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit. Der Erwerber eines Betriebes hat in der Regel ein großes Interesse daran, dass der Verkäufer nicht mit einem neuen Unternehmen im gleichen Geschäftszweig in Konkurrenz zu ihm tritt. Ein Wettbewerbsverbot zum Schutz des Erwerbers kann vertraglich für maximal zwei Jahre vereinbart werden. Die Vereinbarung sollte unbedingt durch eine Vertragsstrafenabrede zusätzlich abgesichert werden.

Erbrechtliche Überlegungen

Gesetzliche Erbfolge

Erbrechtliche Überlegungen spielen bei der Nachfolgeplanung eine besondere Rolle. Ein verantwortungsbewusster Unternehmer überlässt die Regelung der Nachfolge nicht dem Gesetz, sondern regelt in einem Testament oder in einem Erbvertrag, wer den Betrieb nach seinem Tod weiterführen soll. Jeder Unternehmer sollte sich deshalb frühzeitig darüber klar werden, auf wen im Falle seines Todes der Betrieb oder die Gesellschaftsanteile übergehen sollen. Ist die Erbfolge nicht durch letztwillige Verfügung geregelt, tritt die gesetzliche Erbfolge ein. Diese führt bei mehreren Erben zum Entstehen einer Erbengemeinschaft, innerhalb derer wirksame Entscheidungen nur von allen Erben gemeinsam getroffen werden können. Dadurch wird die Willensbildung erheblich erschwert und die Handlungsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigt. Eine fehlende Nachfolgeregelung kann für das Unternehmen dadurch zur Existenzfrage werden.

Erbfolge per Testament oder Erbvertrag

Der Unternehmer sollte sich zunächst Klarheit über die gesetzliche Erbfolge im Rahmen seiner familiären Situation verschaffen. Darauf aufbauend kann er entscheiden, welche testamentarischen Klauseln zweckmäßig sind. Zu überprüfen ist dabei auch, ob die für seine Unternehmensform geltende gesetzliche Regelung trägt. Eine sachgerechte Lösung lässt sich in der Regel nur durch die Kombination letztwilliger Verfügungen mit gesellschaftsvertraglichen Vereinbarungen und unter Berücksichtigung steuerlicher Gesichtspunkte erzielen.

Beim Testament ist zu unterscheiden zwischen einem privatschriftlichen Testament und einem notariellen Testament. Das privatschriftliche Testament muss vom Erblasser handschriftlich geschrieben, mit einem Datum versehen und unterschrieben sein. Ein notarielles Testament wird von einem Notar beurkundet. Ein Testament ist eine einseitige Erklärung und kann jederzeit neu geschrieben werden; Ausnahme sind gemeinschaftliche Testamente von Ehepartnern.

Ein Erbvertrag wird zwischen dem Unternehmer und mindestens einem Vertragspartner geschlossen. Der Nachfolger muss dabei nicht der gesetzliche Erbe sein. Der Erbvertrag kann nur nach Zustimmung der Vertragspartner geändert oder aufgelöst werden. Ein Erbvertrag muss von einem Notar beurkundet werden.

Pflichtteilansprüche

Der Erblasser kann grundsätzlich frei darüber entscheiden, wem er sein Vermögen hinterlassen möchte. Nahe Angehörige, die nicht als Erben eingesetzt werden, haben aber stets einen gesetzlichen Pflichtteilsanspruch. Das ist ein sofort fälliger Geldanspruch in Höhe der Hälfte des gesetzlichen Erbteils gegen den oder die Erben. Solche Zahlungsansprüche können zu einer Gefahr für den Betrieb werden. Bei angespannter finanzieller Lage kann sich dadurch die Notwendigkeit zum Verkauf von für das Unternehmen wichtigen Gegenständen oder sogar des Unternehmens selbst ergeben. Lassen sich Abfindungszahlungen nicht vermeiden, sollten diese zumindest so geregelt werden, dass der Bestand des Unternehmens nicht gefährdet wird. So sollte beispielsweise eine langfristige und liquiditätsschonende Zahlung der Abfindung mit den anderen Erben bzw. Pflichtteilberechtigten vereinbart werden.

Nachfolgeregelungen in Gesellschaftsverträgen

Die Unternehmensnachfolge lässt sich bei einer Gesellschaft nicht allein durch Testament oder gesetzliche Erbfolge bestimmen. Vielmehr müssen die entsprechenden Voraussetzungen auch im Gesellschaftsvertrag geschaffen werden. Sichergestellt sollte sein, dass die im Testament vorgesehene Nachfolgeregelung gegenüber den anderen Gesellschaftern durchsetzbar ist. Fehlen solche Regelungen, so wird der Eintritt des gewünschten Nachfolgers in das Unternehmen unter Umständen erschwert. Das Versäumte kann auch nicht durch testamentarische Verfügungen des Erblassers nachgeholt werden, da gesellschaftsrechtliche Nachfolgeregelungen eventuellen testamentarischen Bestimmungen vorgehen. Schränkt der Gesellschaftsvertrag den Kreis der potenziellen Erben auf bestimmte Personen ein, können nur diese Personen Gesellschafter werden, selbst wenn der Erblasser später durch Testament einen anderen Nachfolger bestimmt haben sollte. Die Nachfolgeregelung sollte deshalb im Gesellschaftsvertrag und Testament übereinstimmen.

Wenn das Unternehmen in der Familie bleiben soll, müssen Erbausinandersetzungen und Streitigkeiten in der Nachfolgeneration durch gesellschaftsvertragliche Regelungen vorgebeugt werden. Beim Aufeinandertreffen von im Unternehmen tätigen und nicht tätigen Erben ist es zur Sicherung der Handlungsfähigkeit des Unternehmens zweckmäßig, den Einfluss der ersteren durch eine Einschränkung der Gesellschaftsrechte der nichttätigen Erben zu festigen. Denkbar sind beispielsweise abgeschwächte Stimmrechte, eingeschränkte Kontrollrechte oder Zustimmungsvorbehalte bei der Verfügung über Geschäftsanteile.

Regelungsinhalte unter Nachfolgesichtspunkten:

- [Regelung der Übertragbarkeit und Vererbbarkeit von Geschäftsanteilen](#)
- [Nachfolgeklauseln](#)
- [Abfindungsregelungen bei Ausscheiden eines Gesellschafters](#)
- [Mehrheitsbildung bei mehreren Nachfolgern](#)
- [Auswahl und Überwachung der Geschäftsführung](#)
- [Sonder- und Entnahmerechte des geschäftsführenden Nachfolgers](#)
- [Festlegung von Kontrollrechten](#)
- [Gewinnverteilung](#)
- [Einrichtung eines Kontrollgremiums \(Beirat\)](#)
- [Zuständigkeiten von Geschäftsleitung, Gesellschaftern und Kontrollgremium](#)

Steuerliche Überlegungen bei der Unternehmensnachfolge

Im Rahmen einer Nachfolgeregelung haben vor allem auch steuerliche Fragestellungen Einfluss auf die Strukturierung und Abwicklung der Übergabe. Sowohl der Übergeber als auch dessen Nachfolger haben das Interesse, die steuerlich optimale Form zu finden. Immerhin geht es beim Übergeber in der Regel um seine Altersversorgung, beim Übernehmer um den gesicherten Start ins Unternehmerleben, der finanziert sein will. Die Frage der Unternehmensnachfolge darf aber auch nicht einseitig von dem Ziel bestimmt sein, möglichst viele Steuern zu sparen. Wichtiger sind Entscheidungen, die eine geordnete und Erfolg versprechende Weiterführung des Unternehmens sichern. Die folgenden Ausführungen sollen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die wichtigsten Steuerfälle zeigen, mit denen Übergeber bzw. Übernehmer rechnen müssen, je nachdem, auf welchem Wege das Unternehmen seinen Inhaber wechselt.

Unentgeltliche Übertragung des Unternehmens

Grundziel der Erbschaft- und Schenkungsteuer ist die Erfassung von freigiebigen unentgeltlichen Bereicherungen. Hierunter fallen auch unentgeltliche Übertragungen von Unternehmen.

Eine umfassende Erbschaftsteuerreform ist mit dem Erbschaftsteuergesetz (ErbStRG) zum 01.01.2009 in Kraft getreten. Großzügige Entlastungen bei der Unternehmensnachfolge wurden dabei verbunden mit einer restriktiven Fassung der dazugehörigen Behaltensregelungen.

Für Betriebsvermögen wurde ein Wahlrecht eingeführt. Der Unternehmensnachfolger kann zwischen einem Abschlag von der Bemessungsgrundlage i.H.v. 85 % (Regelverschonung) bzw. i.H.v. 100 % (Optionsverschonung) wählen. Für diesen Teil des Betriebsvermögens muss nur dann Erbschaftsteuer gezahlt werden, wenn gegen die Fortführungsbedingungen verstoßen wird. Je nach Verschonungsvariante muss hierfür ein Zeitraum von fünf (Regelverschonung) bzw. sieben Jahren (Verschonungsoption) eingehalten werden. Die im Fall der Regelverschonung verbleibenden 15 % des Betriebsvermögens werden mit einem zusätzlichen gleitenden Abzugsbetrag von höchstens 150.000 EUR pauschal eingestuft; die Steuer auf diesen Teil des Betriebsvermögens muss stets (sofort) gezahlt werden.

Der Abschlag ist daran geknüpft, dass

1. am Ende des Überwachungszeitraums von fünf bzw. sieben Jahren die Summe der jährlichen Lohnsummen mindestens 400 % bzw. 700 % der Ausgangslohnsumme erreicht. Von dieser Prüfung ausgenommen sind Betriebe mit nicht mehr als 20 Beschäftigten oder deren Ausgangslohnsumme 0 EUR entspricht.
2. das Betriebsvermögen über fünf bzw. sieben Jahre im Betrieb erhalten bleibt/fortgeführt wird (sog. Verhaftungsregelung). Wird beispielsweise ein Betrieb innerhalb von drei Jahren nach dem Erwerb veräußert, fallen Verschonungsabschlag und Abzugsbetrag mit Wirkung für die Vergangenheit anteilig weg (Nachversteuerung). Einstiegsvoraussetzung für die Verschonung ist, dass das Betriebsvermögen nicht zu mehr als 50 % bzw. 10 % aus sog. Verwaltungsvermögen besteht.

Verschonungswahlrecht im Überblick

Regelverschonung:

- fünfjährige Lohnsummenklausel
- fünfjährige Behaltensfrist
- Verschonungsabschlag 85 % (besteuert wird 15 % der Bemessungsgrundlage mit einem zusätzlichen gleitenden Abzugsbetrag von höchstens 150.000 EUR)
- Verwaltungsvermögen darf 50 % nicht überschreiten
- fünfjährige Behaltensfrist

Optionsverschonung:

- siebenjährige Lohnsummenklausel
- siebenjährige Behaltensfrist
- Verwaltungsvermögen darf 10 % nicht überschreiten
- Verschonungsabschlag beträgt 100 %

Ausgehend vom Steuervereinfachungsgesetz 2011 ist die Ausgangslohnsumme, die Anzahl der Beschäftigten und die Summe der maßgeblichen jährlichen Lohnsummen durch das für die Bewertung der wirtschaftlichen Einheit örtlich zuständige Finanzamt gesondert festzustellen, wenn diese Werte für die Erbschaftsteuer von Bedeutung sind. Diese gesonderten Feststellungen sind erstmals auf Erwerbe anzuwenden, für die die Steuer nach dem 30. 6. 2011 entsteht.

Sämtliche Vermögensarten sind auf Basis des Verkehrswertes zu besteuern. Bei Immobilien wird weiterhin zwischen unbebauten und bebauten Grundstücken unterschieden: für unbebaute gelten weiterhin die Bodenrichtwerte, bebaute Grundstücke werden in Anlehnung an die Wertermittlungsverordnung (Verordnung über Grundsätze für die Ermittlung der Verkehrswerte von Grundstücken – WertV) bewertet. Je nach Grundstücksart kommen Vergleichswert-, Ertragswert- oder Sachwertverfahren zur Anwendung.

Bei Betrieben ist der Verkehrswert – sofern kein Verkaufspreis vorliegt – anhand eines „Ertragswertverfahrens oder eines jeweils in dem Wirtschaftszweig üblichen Bewertungsverfahrens“ zu ermitteln. Das Bewertungsrecht enthält in den §§ 199–203 BewG ein vereinfachtes Ertragswertverfahren. Bei diesem ist ein fester Risikozuschlag vorgeschrieben; anderen Ertragswertverfahren können auch branchenübliche Kapitalisierungszinssätze zugrunde gelegt werden.

Entgeltliche Übertragung des Unternehmens

Personenunternehmen

Beim Verkauf eines Einzelunternehmens oder einer Beteiligung an einer Personengesellschaft unterliegt der Veräußerungsgewinn hieraus grundsätzlich der Einkommensteuer. Ein Veräußerungsgewinn entsteht, wenn der Veräußerungspreis höher ist als der Buchwert des Betriebsvermögens zuzüglich der Veräußerungskosten. Versteuert wird also nicht der Veräußerungspreis, sondern immer nur der Veräußerungsgewinn. Damit werden die stillen Reserven versteuert, die sich durch Wertsteigerungen, beispielsweise bei Grundstücken, ergeben haben, oder der Firmenwert, der beim Verkauf erzielt wird. Die Steuerschuld entsteht im Jahr der Veräußerung unabhängig davon, wann der Kaufpreis fließt. Auch hier bestehen jedoch einige Steuervergünstigungen. Dem Veräußernden wird ein Freibetrag von 45.000 Euro gewährt, wenn er das 55. Lebensjahr vollendet hat oder im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dauernd berufsunfähig ist. Größere Veräußerungsgewinne werden von dieser Freibetragsregelung jedoch nicht erfasst. Der Freibetrag ermäßigt sich nämlich um den Betrag, um den der Veräußerungsgewinn 136.000 Euro übersteigt. Darüber hinaus stehen dem Senior-Unternehmer – einmal im Leben – 44 Prozent des durchschnittlichen Steuersatzes als Freibetrag zur Verfügung. Dies gilt jedoch nur, wenn er das 55. Lebensjahr vollendet hat oder wenn er dauernd berufsunfähig ist und der Veräu-

Hinweis:
Die vorstehenden Ausführungen geben nur eine erste Orientierung zu steuerlichen Fragen, die bei einer Nachfolgeregelung auftreten können. Daneben bestehen vielfältige weitere Aspekte im Bereich anderer Steuerarten, zum Beispiel der Grunderwerbsteuer. Im Hinblick auf die finanziellen Folgen und Risiken ist eine sachverständige steuerliche Beratung dringend zu empfehlen.

Berungsgewinn nicht mehr als 5 Millionen Euro beträgt. Der Freibetrag wird für den Verkauf von Betrieben, Teilbetrieben und Anteilen gewährt. Veräußerungsgewinne unterliegen nicht der Gewerbesteuer, weil sie nicht Ertrag des werbenden, fortbestehenden, nach außen in Erscheinung tretenden Betriebes sind.

Kapitalgesellschaften

Auch beim Verkauf von Anteilen an eine Kapitalgesellschaft (z. B. einer GmbH) entsteht ein Veräußerungsgewinn, für den Einkommensteuer entrichtet werden muss, wenn der Veräußerer mit mindestens einem Prozent am Gesellschaftskapital beteiligt war. Für die Besteuerung des Veräußerungsgewinns gilt das so genannte Halbeinkünfteverfahren. Danach bleibt der hälftige Veräußerungsgewinn steuerfrei. Die andere Hälfte wird in die Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer eingestellt und mit dem persönlichen Steuersatz besteuert.

Die Notfallplanung

Notfallplanung ist nicht nur eine Frage des Alters. Denn jeder Unternehmer – unabhängig vom Alter – sollte einen Notfallplan in der Schublade haben, da vor Unfall oder Krankheit niemand geschützt ist. Ein Notfallplan sollte rechtliche, unternehmerische und finanzielle Regelungen beinhalten und ist im Grunde nichts anderes als eine Nachfolgeregelung in einfacher Form. Für den Notfall müssen vor allem Vertretungen und Zuständigkeiten geregelt werden. Es empfiehlt sich, eine Liste mit den Aufgaben der Geschäftsleitung zu erstellen und festzulegen, wer welche Aufgaben im Notfall übernehmen soll. Ebenso sind entsprechende Vollmachten zu erteilen. Wichtig sind ebenfalls Informationen über Kunden- und Lieferantenstrukturen sowie eine Dokumentenmappe mit Kredit- und Bankunterlagen. Auch an Ersatzschlüssel sollte gedacht werden. Ein Unternehmertestament, abgestimmt mit dem Gesellschaftsvertrag, sollte unbedingt vorhanden sein. Folgende Punkte sollte ein Notfallplan enthalten:

Rechtlich

- Ehevertrag
- Unternehmertestament / Erbvertrag / gewillkürte Erbfolge
- Gesellschaftsvertrag

Unternehmensbezogen

- Mündliche Absprachen aufzeichnen
- Schlüsselverzeichnis
- Passwortverzeichnis
- Versicherungsverzeichnis
- Offenlegung der Bankverbindungen, Firmenverträge, Immobilienverzeichnis, Lieferanten und Kundenkontakte
- Vertretungsregelung
- Bankvollmachten

Finanziell

- Altersversorgung
- Lebensversicherung
- Absicherung für die Familie
- Versicherungsverzeichnis

Persönlich

- Vorsorgevollmacht

Hinweis:

Bei der Notfallplanung ist es wichtig, dass diese auch jemand kennt. Sie nützt nichts, wenn sie in einem verschlossenen Tresor liegt, von dem keiner den Code kennt.

Weitere

Informationen zur Notfallplanung finden Sie unter www.potsdam.ihk24.de
Dok.-Nr. 11806, 122462, 123118 bzw. www.hwk-potsdam.de
Stichwort: Was tun, wenn der Unternehmer ausfällt?

DIE PLANUNG EINER UNTERNEHMENS- ÜBERNAHME



Unabhängig davon, ob Sie als interner oder externer Nachfolger in die Fußstapfen des Unternehmers treten, für Sie ist es in der Regel eine Existenzgründung. Prüfen Sie daher genau Ihre unternehmerischen Qualitäten. Nur dann haben Sie gute Chancen von „gestandenen“ Unternehmern, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und der Bank als Nachfolger akzeptiert zu werden.

Neugründung oder Nachfolge – ein Unterschied

Es ist nicht unbedingt einfacher ein bestehendes Unternehmen zu übernehmen als ein neues zu gründen. In manchen Punkten ist es tatsächlich umgekehrt. Bei einer Neugründung kann der Jungunternehmer sein Geschäft von Anfang an nach seinen Vorstellungen aufbauen. Allerdings muss er mit seinem Produkt oder seiner Dienstleistung den Markt erst noch erobern und Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern aufbauen. Zudem muss er Mitarbeiter auswählen und einarbeiten, kann seine Marktstellung nur langsam festigen und muss sich langfristig einen guten Ruf erarbeiten, um sich auf dem Markt etablieren zu können. Jedoch wächst er Schritt für Schritt mit seinem Unternehmen, seinen Aufgaben und seiner eigenständigen Ausrichtung.

Bei der Übernahme eines Unternehmens baut der neue Inhaber auf den bestehenden Vorgaben auf. Das Unternehmen ist auf dem Markt bereits etabliert. Beziehungen zu Kunden und Lieferanten sind aufgebaut,



die Dienstleistungen bzw. Produkte des Unternehmens sind eingeführt, zweckentsprechende Räume und Betriebsinventar sind vorhanden, die Mitarbeiter bilden ein eingespieltes Team und der Nachfolger kann auf den Erfahrungen des Vorgängers aufbauen. Jedoch muss der Übernehmer von Anfang an sein Können auf allen Schauplätzen eines bereits gewachsenen Unternehmens gleichzeitig unter Beweis stellen. Dabei ist gilt es zu bedenken, dass Probleme im zwischenmenschlichen Bereich auftreten können. Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und, für einen begrenzten Zeitraum, auch der Senior-Unternehmer müssen sich an den neuen Inhaber gewöhnen. Das ist mitunter nicht einfach. Selbstverständlichkeiten im Umgang miteinander und liebge-wordene Gewohnheiten verändern sich zumeist durch einen Inhaberwechsel. Oftmals sind klein- und mittelständische Unternehmen stark durch die Persönlichkeit des Übergebers geprägt. Langjährige Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten haben sich auf diese Persönlichkeit eingestellt. Für den Nachfolger bedeutet es daher, dass er neben einer unternehmerischen Eignung auch Fingerspitzengefühl, Einfühlungsvermögen und Kontaktfreude mitbringen sollte. Der neue Chef muss sich sein Vertrauen erst erarbeiten. Zudem steht er vor der Herausforderung einen funktionierenden Betrieb weiterhin am Markt zu halten und bestehende Arbeitsplätze zu sichern.

Wie bei einer Neugründung auch, sollte der Nachfolger über fundiertes betriebswirtschaftliches Know-how verfügen sowie Führungserfahrung und Branchenkenntnisse mitbringen.

Hinweis:
[Persönlichkeitstest für angehende Unternehmer sowie Wissens-Check für Ihre kaufmännische Qualifikation](#)
www.gruendungswerkstatt-berlin-brandenburg.de

Hinweis:
Informationen
zur bundesweiten
Unternehmensbörse
nexas-change finden
Sie unter
www.potsdam.ihk24.de
Dok.-Nr. 573

Die Suche nach dem richtigen Unternehmen

Bei der Suche, Anbahnung und Vermittlung von Kontakten zu potenziellen Nachfolgern bieten die IHK und die Handwerkskammer fundierte Hilfestellung. Neben der Beratung wird die bundesweite Nachfolgebörse nexxt-change genutzt, damit Sie schnell einen geeigneten Nachfolger oder ein passendes Unternehmen finden. Die bundesweite Unternehmensbörse nexxt-change wendet sich zum einen an Unternehmer, die einen Nachfolger suchen (Angebote), zum anderen an Existenzgründer oder Unternehmer, die im Zuge einer Nachfolgeregelung ein Unternehmen zur Übernahme suchen (Gesuche). Inserate werden in der Unternehmensbörse anonymisiert, so dass das Namensschutzinteresse gewahrt bleibt. Die Teilnahme an der Börse ist kostenlos.

Die Unternehmensbörse nexxt-change ist eine Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), der KfW Mittelstandsbank, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), des Bundesverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) sowie des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV).

Matchingverfahren

Die IHK sowie die Handwerkskammer haben Kontakte mit Interessenten, die ein Unternehmen übernehmen möchten oder mit Firmeninhabern, die einen Nachfolger suchen. Durch persönliche Beratungsgespräche mit potenziellen Übernehmern und Übergebern erhalten die Kammern weitergehende Informationen. Somit kann in Einzelfällen, sofern von den Beteiligten gewünscht, ein sogenanntes Matching zwischen Anbietern und Nachfragern vorgenommen werden. Ein klares Anforderungsprofil erleichtert hierbei die gezielte Suche nach einem Unternehmen. Der potenzielle Übernehmer sollte sich über Folgendes im Klaren sein:

- In welcher Branche suche ich ein Unternehmen?
- Wie groß sollte es sein?
- Wo sollte sich der Standort befinden?
- Will ich das Unternehmen kaufen, pachten oder als Teilhaber einsteigen?
- Welchen Kaufpreis kann ich finanzieren?
- Wie hoch ist mein Eigenkapital?
- Was muss ich über das Unternehmen wissen?

Die Analyse des Unternehmens

Haben Sie als Existenzgründer ein Unternehmen gefunden, das für eine Übernahme geeignet erscheint, ist zu klären, ob der Betrieb wirklich zu Ihnen passt und Ihren Vorstellungen entspricht. Dies gilt auch für Übernehmer aus der Familie. Sie sollten sich einen detaillierten Überblick über alle relevanten Unternehmensfaktoren verschaffen.

Folgende Stichworte bieten eine Orientierung für die Beurteilung eines Unternehmens:

Der Standort: Um festzustellen, ob sich das Unternehmen am richtigen Standort befindet, sollten Sie sich Lage, Straßenanbindung und gegebenenfalls die Nachbarn gut ansehen.

Der Ruf des Unternehmens: Der immaterielle Wert eines Unternehmens ist ebenso wichtig wie der Zustand des Gebäudes und der Maschinen. Stellen Sie daher fest, ob die Kunden mit dem Produkt oder der Dienstleistung zufrieden sind.

Die Kunden: Als Nachfolger müssen Sie natürlich neue Kunden akquirieren. Doch zunächst sind Sie auf den laufenden Umsatz und den Kundstamm des ehemaligen Inhabers angewiesen. Wissen Sie, wie viele und welche es sind?

Die Mitarbeiter: Um keine Arbeitsplätze aufs Spiel zu setzen, sollten Sie sich erkundigen, ob der Unternehmer dafür gesorgt hat, dass kein Personalüberhang besteht. Des Weiteren ist darauf zu achten, dass sowohl erfahrene Mitarbeiter als auch junge Nachwuchskräfte beschäftigt werden und der Belegschaft mitgeteilt wurde, dass der Unternehmensinhaber wechseln wird.

Der Zustand der Büro- und Betriebsräume: Sehen Sie sich gemeinsam mit dem Unternehmer alle Räumlichkeiten an und halten Sie alle Mängel schriftlich fest. Im Bedarfsfall sollte ein Fachmann hinzugezogen werden.

Der Zustand von Geschäftsausstattung, Maschinen, Geräten und Fuhrpark: Lassen Sie sich die Kauf- und eventuell Wartungsverträge vorlegen. Haben die Anlagen und Fahrzeuge noch Garantie? Stellen Sie

Achtung: Sie sind rechtlich dazu verpflichtet, alle bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten zu übernehmen, dazu gehören auch übertarifliche Bezahlung, Sonderzahlungen oder Urlaubsvereinbarungen.

auch fest, ob Sie für Einbauten und Änderungen eine neue Betriebserlaubnis benötigen.

Die Kosten und Erträge: Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen zeigen die Vergangenheit des Unternehmens auf. Sie dienen auch als Grundlage der Umsatz- und Ertragsplanung für die kommenden Geschäftsjahre. Lassen Sie sich vom Unternehmer die Gewinn- und Verlustrechnungen sowie Bilanzen der letzten drei Jahre, den Lagebericht und eine Inventarliste vorlegen.

Die Konkurrenz: Informieren Sie sich darüber, mit welchen Konkurrenten Sie es zu tun haben. Machen Sie sich auch deutlich, inwieweit sich Ihr Angebot von dem der Konkurrenz unterscheiden wird.

Die Verträge: Als Nachfolger müssen Sie nicht alle Verträge des Unternehmens übernehmen. Es ist daher wichtig, dass Sie die Verpflichtungen, die Sie damit eingehen, genau kennen. Lassen Sie sich vom Unternehmer bestätigen, dass er Ihnen alle Verträge gezeigt hat.

Der Erfolg des Unternehmens im Branchenvergleich: Mit Hilfe von Branchenkennzahlen und Betriebsvergleichen können Sie die Situation des Unternehmens im Vergleich zu anderen Betrieben feststellen.

Hinweis:
Hilfe und Unterstützung bei der Erarbeitung und Beurteilung eines Businessplans erhalten Sie bei der für Sie zuständigen IHK oder Handwerkskammer.

Weitere Informationen zur Erstellung eines Businessplans finden Sie auf www.potsdam.ihk24.de unter der Dok-Nr. 81725 oder unter www.gruendungswerkstatt-berlin-brandenburg.de

Die Erarbeitung eines Businessplans

Was ist ein Businessplan?

Der Businessplan ist eine umfassende Beschreibung des Vorhabens. Darüber hinaus enthält er das Gerüst der wichtigsten betrieblichen Kennziffern und Daten. Der Businessplan kennzeichnet Ihre Ziele, Ihre Persönlichkeit und Ihre Verbindung zum neuen Unternehmen. Er sollte aufzeigen, warum Sie das ausgewählte Unternehmen übernehmen möchten. Des Weiteren beinhaltet der Businessplan die Darstellung der Ist-Situation, beschreibt die Ziele und Strategien und geplante Maßnahmen. Genau wie bei einer Neugründung ist der Businessplan ein wichtiges Instrument mithilfe dessen man seine Situation und Ziele definiert, aber auch vergangenheitsbezogen Erfolgskontrollen durchführen kann.

Die Umsetzung der Unternehmensübernahme

Begnügen Sie sich nicht mit vagen Absichtserklärungen Ihres Vorgängers, sondern machen Sie die Übernahme von einem konkreten Übergabekonzept abhängig. Erstellen Sie am besten gemeinsam mit dem Unternehmer einen Fahrplan, in dem das Ziel der Zusammenarbeit sowie Dauer und Aufgabenteilung genau festgelegt werden, und überprüfen Sie diesen in regelmäßigen Abständen. Missverständnisse und Unklarheiten lassen sich vermeiden, indem Vereinbarungen und Gesprächsergebnisse schriftlich für alle Beteiligten festgehalten werden. Vereinbaren Sie regelmäßige Gesprächstermine, um alle Fragen zu klären. Sind Sie nicht sicher, ob Sie auf einer Wellenlänge kommunizieren, sollten Sie gegebenenfalls einen Coach hinzuziehen. Es gibt viele Berater, die sich auf die Begleitung von Unternehmensübergaben spezialisiert haben. Es kann sinnvoll sein, dass der ehemalige Inhaber einen offiziellen Beraterstatus erhält, zum Beispiel durch einen befristeten Honorarvertrag. Im Konfliktfall kann es allerdings schwierig sein, sich voneinander zu trennen. Machen Sie sich mit dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern vertraut. Lassen Sie sich bei Führungskräften und Mitarbeitern vom Senior vorstellen, und suchen Sie das Gespräch mit Ihnen. Entwickeln Sie gemeinsam mit den Mitarbeitern und womöglich mit dem Senior Strategien für die künftige Unternehmensentwicklung. Informieren Sie die Belegschaft über das, was auf sie zukommt. Übernehmen Sie zunächst die Tradition des Unternehmens. Führen Sie Veränderungen behutsam ein und versuchen Sie, diese in die Unternehmenstradition einzubinden.

Begleitung nach der Übernahme

Da bei der Unternehmensnachfolge emotionale Aspekte nicht außer Acht gelassen werden dürfen, sollte nach der Übernahme eine Nachsorge, beispielsweise im Rahmen eines Coaching, durch eine qualifizierte und fachkundige Person erfolgen. Dies können auch der Steuerberater, Rechtsanwalt, Unternehmensberater, Freund oder Bekannte sein. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es hierfür auch öffentliche Förderprogramme. Durch eine Rückkoppelung für den Übernehmer kann einer eventuellen Überforderung oder sonstigen mit der Übernahme verbundenen Problemen frühzeitig begegnet werden.

DIE FINANZIERUNG DER UNTERNEHMENS- ÜBERNAHME

12,00	x	400,00	100,00
14,00	x	400,00	100,00
16,00	x	400,00	100,00
18,00	x	400,00	100,00
2,00	x	400,00	100,00
4,00	x	400,00	100,00
6,00	x	400,00	100,00
8,00	x	400,00	100,00
10,00	x	400,00	100,00
12,00	x	400,00	100,00
14,00	x	400,00	100,00
16,00	x	400,00	100,00
18,00	x	400,00	100,00
20,00	x	400,00	100,00
22,00	x	400,00	100,00
24,00	x	400,00	100,00
26,00	x	400,00	100,00
28,00	x	400,00	100,00
30,00	x	400,00	100,00

Ob und zu welchen Konditionen Sie als Existenzgründer ein Unternehmen übernehmen können, ist zum einen von Ihrer persönlichen Bonität und zum anderen von Ihren finanziellen Möglichkeiten und den Sicherheiten abhängig. Wer ein Unternehmen übernehmen will, benötigt Geld. Vor allem dann, wenn das Unternehmen im Ganzen erworben und sofort und vollständig bezahlt werden soll. Damit ist bei einer Übernahme in der Regel mehr Kapital notwendig als bei einer Neugründung. Umso wichtiger sind deshalb – neben dem Einsatz von adäquaten Eigenmitteln – öffentliche Fördermittel zur Kaufpreisfinanzierung. Förderhilfen gibt es sowohl seitens des Bundes als auch des Landes Brandenburg. Neben zinsverbilligten Darlehen, die den Nachfolgern durch günstige Zinsen, lange Laufzeiten und tilgungsfreie Jahre eine betriebsgerechte Finanzierung ermöglichen, können auch Bürgschaften und Beteiligungskapital als Finanzierungsbausteine genutzt werden

Das Gespräch mit dem Kreditinstitut

Ihr wesentlicher Partner bei der Finanzierung ist Ihre Hausbank (oder die Hausbank des Verkäufers). Für die Beantragung von Hausbankkrediten oder öffentlichen Finanzierungshilfen benötigen Sie ein fundiertes Konzept (Businessplan). Genauso wichtig ist, dass Sie Ihr Konzept auch überzeugend präsentieren. Beachten Sie bei den Gesprächen mit den Kreditinstituten, dass Ihr Gesprächspartner häufig nicht derjenige ist,



der über eine Kreditvergabe entscheidet. Je nach den internen Richtlinien und der Größenordnung entscheiden zumeist mehrere Personen zusammen über den Kredit. Versuchen Sie die Entscheidungsträger persönlich kennen zu lernen und bauen Sie durch offene Gespräche Vertrauen auf. Sprechen Sie auch kritische Punkte Ihres Vorhabens an. Das Kreditinstitut stellt diese früher oder später sowieso fest.

Versuchen Sie möglichst früh bei dem ausgewählten Kreditinstitut vorzusprechen, denn eine faire Partnerschaft bedeutet auch, Ihrem Gegenüber Gestaltungsspielräume zu geben.

Gut vorbereitete und aussagefähige Unterlagen bringen Ihnen bei den Verhandlungen Pluspunkte und verkürzen die Bearbeitungszeit vom Kreditantrag bis zur Kreditzusage. Die Ansprache von mindestens zwei Kreditinstituten ermöglicht Ihnen gegebenenfalls Wahlmöglichkeiten und reduziert Ihre Abhängigkeit.

Beachten Sie folgende Gebote für das Kreditgespräch:

- Selbst Initiative ergreifen: Der Akteur ist zumeist im Vorteil
- Gründliche Vorbereitung: Der erste Eindruck prägt den Verlauf
- Angemessener Gesprächsrahmen: Terminabsprache und -treue
- Selbstbewusst auftreten: Dabei aber Realist bleiben
- Verhandeln: Verhandlungsgeschick zeichnet einen umsichtigen Unternehmer aus
- Berater hinzuziehen: Ihr Steuer- oder Unternehmensberater ist hier gefordert
- Einladung zur Betriebsbesichtigung: Die Hausbank benötigt den Eindruck vor Ort, um sich ein klares Bild verschaffen zu können
- Protokoll erstellen: Damit alle Beteiligten den selben Kenntnisstand haben

Ohne Sicherheiten keine Unternehmensübernahme

Hausbankkredite oder Förderdarlehen werden nur gegen ausreichende Sicherheiten zur Verfügung gestellt, sie sind banküblich abzusichern.

Folgende Sicherheiten sind möglich:

- Hypotheken, Grundschulden, Wertpapiere, Lebensversicherungen (mit entsprechendem Rückkaufswert)
- Sicherungsübereignung der angeschafften Gegenstände (Maschinen, Einrichtungen und Warenbestände)

Diese müssen allerdings durch ihre Bank bewertet werden, was in der Praxis zu erheblichen Abschlägen gegenüber den Anschaffungswerten führt. Selbst wenn die Zahlen des zu übernehmenden Betriebes für sich sprechen und Sie nachhaltig Ihre persönliche Kompetenz und die Zukunftsaussichten unter Beweis gestellt haben, wird die Bank werthaltige und verwertbare Sicherheiten verlangen. Bereiten Sie sich entsprechend darauf vor. Welche Sicherheiten können und wollen Sie aus dem privaten Bereich einbringen, welche Sicherheiten können aus dem Vermögen des Unternehmens zur Verfügung gestellt werden? Machen Sie sich auch Gedanken zum Wert dieser Sicherheiten. Hierbei können Sie Ihr Steuerberater oder entsprechende Sachverständige unterstützen. Sollten die Sicherheiten für die geplante Kredithöhe nicht ausreichen, können öffentliche Bürgschaften der Bürgschaftsbank Brandenburg GmbH beantragt werden. www.bbimweb.de

Was tun bei einer Kreditabsage?

Ergünden Sie zunächst die Ursache hierfür. Waren es Zweifel an Ihrer Unternehmerqualifikation, an den wirtschaftlichen Verhältnissen, an der Branchenprognose oder waren es die unzureichenden Sicherheiten? Überdenken Sie Ihren Finanzierungswunsch, arbeiten Sie Ihre neuen Erkenntnisse ein und versuchen Sie, Zweifel bei der Bank auszuräumen.

Verhandeln Sie mit anderen Banken. Häufig spielen subjektive Faktoren eine wesentliche Rolle bei einer Kreditentscheidung. Vielleicht hat das in Ihrem Fall den Ausschlag gegeben. Für die Finanzierungsgespräche werden ein ausführliches Unternehmenskonzept (Businessplan) sowie aussagekräftige Unterlagen zur Person des Antragstellers benötigt.

Die öffentlichen Finanzierungshilfen

Unternehmensübernahmen können mit öffentlichen Mitteln finanziert werden. Das Land Brandenburg und der Bund unterstützen dies durch eine Reihe von Förderprogrammen. Zinsgünstige Darlehen, Bürgschaften und Kapitalbeteiligungen erleichtern den Start und erhöhen die betrieblichen Überlebenschancen.

Bei der Beantragung von öffentlichen Förderhilfen sind jedoch grundsätzliche Voraussetzungen zu beachten:

Antragsteller müssen sowohl fachlich als auch kaufmännisch ausreichend qualifiziert sein. Die als erforderlich anzusehende Qualifikation hängt vom jeweiligen Vorhaben ab und kann daher nur im Einzelfall beurteilt werden.

Das Vorhaben muss Aussicht auf wirtschaftlichen Erfolg bieten. Dies bedeutet, dass das Unternehmen eine auf Dauer gesicherte Existenz für den Inhaber bieten muss. Eine angemessene Anlaufzeit wird eingeräumt. Die Finanzierungspartner erwarten, dass sich der Antragsteller in der Regel in angemessenem Umfang mit Eigenmitteln an der Finanzierung beteiligt.

Darlehensanträge sind grundsätzlich über ein Kreditinstitut eigener Wahl an die jeweiligen Förderinstitute zu stellen. Förderanträge müssen vor Beginn der beabsichtigten Investitionsmaßnahme gestellt werden.

Hinweis:
Beratung zu Förderprogrammen erhalten Sie bei der für Sie zuständigen IHK oder Handwerkskammer.

Eine rückwirkende Förderung ist nicht möglich. Ein Vorhaben wird begonnen, wenn die Investitionsmaßnahme in Angriff genommen wird, Verträge unterzeichnet oder finanzielle Verpflichtungen eingegangen werden.

Hinweis:
Übersicht
öffentlicher
Förderprogramme
www.potsdam.ihk24.de
Dok-Nr. 124063

Öffentliche Finanzierungshilfen müssen nach banküblichen Gesichtspunkten abgesichert werden (Ausnahme: ERP-Kapital für Gründung der KfW Mittelstandsbank). Bei fehlenden oder nicht ausreichenden Sicherheiten können Bürgschaften der Bürgschaftsbank beantragt werden. Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von öffentlichen Förderhilfen und Bürgschaften besteht nicht.

Wer hilft mir weiter?

IHK Potsdam:

Die IHK bietet detaillierte Broschüren und spezifische Merkblätter über die Vorgehensweise und wichtige Entscheidungsfelder für den Übergeber und den Nachfolger.

Ferner informiert die IHK in Einzelgesprächen sowohl Unternehmensinhaber als auch Nachfolger über die wesentlichen Aspekte einer Unternehmensnachfolge. Bei dieser Erstberatung werden die relevanten Problemfelder und der daraus resultierende Handlungsbedarf aufgezeigt sowie Tipps und Hinweise zur weiteren Vorgehensweise gegeben.

Des Weiteren bietet die IHK Seminare und Workshops zur Unternehmensnachfolge an und kann Sachverständige, die bei der Ermittlung des Unternehmenswertes unterstützen, benennen.

Marion Ahrendt

Telefon: 0331 2786-306

E-Mail: marion.ahrendt@potsdam.ihk.de

Handwerkskammer Potsdam

Das Zentrum für Gewerbeförderung in Götz bietet Weiterbildung und Seminare zum Thema Übernahme/Übergabe sowie regelmäßige Informationsveranstaltungen zur „Unternehmensnachfolge im Handwerk“.

Die Betriebsberatung der Handwerkskammer berät Anbieter und Übernehmer kostenlos und individuell zu allen betriebswirtschaftlichen Fragen der Unternehmensnachfolge (Rentabilität, Finanzierung, Businessplan, Betriebsanalyse, Marktsituation etc.) und gibt Hinweise zu rechtlichen und steuerlichen Problemstellungen.

Darüber hinaus besteht für Handwerksunternehmen die Möglichkeit, Unternehmensbewertungen kostenlos von der Betriebsberatung vornehmen zu lassen.

Als zusätzlichen Service vermittelt die Betriebsbörse der Handwerkskammer Kontakte zwischen Anbietern von und Nachfragern nach Betrieben des Handwerks.

Handwerkskammer Potsdam

Betriebsberatung

Telefon: 0331 3703-300

E-Mail: dagmar.gruener@hwkpotsdam.de

Herausgeber:

IHK Potsdam
Breite Straße 2 a – c
14467 Potsdam
Telefon: 0331 2786-0

Handwerkskammer Potsdam
Charlottenstraße 34 – 36
14467 Potsdam
Telefon: 0331 3703-0

Wir danken den IHKs Heilbronn-Franken, Nordschwarzwald, Ulm und Berlin für die Unterstützung bei der Erstellung dieser Broschüre.

1. Auflage, Juli 2014

© 2014

IHK Potsdam, Handwerkskammer Potsdam

Stand: Juni 2014

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Um Übersendung eines Belegexemplars wird gebeten. Die Broschüre wurde mit Sorgfalt erarbeitet. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden.

Bildnachweise

Titel: © HWK Reutlingen/Gnamm

Innenteil: © alphaspirt - www.fotolia.com, © Eisenhans - www.fotolia.com,

© everythingpossible - www.fotolia.com, © fotogestoeber - www.fotolia.com,

© Idprod - www.fotolia.com, © Sergey Nivens - www.fotolia.com

Gestaltung

Carolin Ehl, Druckerei Thiel Gruppe

Druck

Druckerei Thiel Gruppe | www.druckerei-thiel-gruppe.de
Graf-von-Zeppelin-Straße 10a
14974 Ludwigsfelde

