

Herausforderung Unternehmensnachfolge

Informationen für Unternehmensübergeber und Nachfolger



Inhalt

Vorwort	4
1. Die Unternehmensnachfolge vorbereiten	5
1.1 Frühzeitig die Nachfolge planen	5
1.2 Den Nachfolger suchen und auswählen	7
1.3 Den Nachfolger einarbeiten	8
1.4 Die psychologische und soziale Komponente bei der Unternehmensnachfolge	10
1.5 Kompetente Beratung nutzen	12
2. Formen der Unternehmensübergabe	13
2.1 Nachfolge innerhalb der Familie (Family-Buy-Out)	13
2.2 Management-Buy-Out (MBO)	14
2.3 Management-Buy-In (MBI)	14
2.4 Buy-In-Management-Buy-Out	15
2.5 Sonderformen der Unternehmensnachfolge	15
2.6 Die schrittweise Übertragung eines Unternehmens	16
2.7 Stiftungslösungen	16
2.8 Überblick: Wichtigste Verträge bei einer Unternehmensnachfolge	17
3. Die Unternehmensbewertung	20
3.1 Den Wert des Unternehmens ermitteln	20
3.2 Die Bewertungsverfahren	20
3.2.1 Ertragswertverfahren	21
3.2.2 Discounted-Cash-Flow-Methode	21
3.2.3 Substanzwertverfahren	22
3.2.4 Mittelwertverfahren	22
3.2.5 Liquidationsverfahren	22
3.2.6 Stuttgarter Verfahren	23
3.2.7 Marktwertverfahren (Multiplikatorverfahren)	23
4. Rechtliche und steuerliche Aspekte	24
4.1 Rechtsfragen beim Kauf bzw. Verkauf eines Unternehmens	24
4.2 Erbrechtliche Überlegungen	29
4.3 Steuerliche Überlegungen bei der Unternehmensnachfolge	31
4.4 Die Notfallplanung	35

5.	Planung einer Unternehmensübernahme	37
5.1	Chancen und Risiken abwägen	37
5.2	Bin ich ein Unternehmer?	38
5.3	Die Suche nach dem richtigen Unternehmen	39
5.4	Die Analyse des Unternehmens	40
5.5	Die Erarbeitung eines Businessplans	42
5.6	Die Umsetzung der Unternehmensübernahme	46
6.	Finanzierung der Unternehmensübernahme	47
6.1	Das Gespräch mit dem Kreditinstitut	47
6.2	Rating – die Bonitätsbeurteilung von Unternehmen	49
6.3	Die öffentlichen Finanzierungshilfen	51
6.4	Sonstige Finanzierungsmöglichkeiten	53
7.	Serviceleistungen in Berlin	54
8.	Berliner Initiative Unternehmensnachfolge	56
9.	Ausgewählte Ansprechpartner auf Bundes- und Landesebene	57
10.	Literaturhinweise (Auswahl)	58
	Impressum	59



Vorwort

In vielen mittelständischen Unternehmen ist der Generationswechsel ein aktuelles Thema. Allein in Berlin wird von jährlich rund 2.500 Unternehmen ausgegangen, bei denen die Übergabe ansteht. Vielen davon droht die Stilllegung, weil sich kein geeigneter Nachfolger finden lässt. Unweigerlich stellt sich die Frage, wie der Bestand dieser Unternehmen und ihrer Arbeitsplätze langfristig gesichert werden kann. In der Praxis zeichnen sich mehrere Problemkreise ab. So wird die Notwendigkeit, die Nachfolge zu regeln, im Unternehmen häufig zu spät erkannt oder eine Regelung zumindest immer wieder aufgeschoben. Erhebliche Schwierigkeiten kann auch die Suche nach einem geeigneten Nachfolger bereiten. Schließlich ist oftmals nicht klar, auf welche konkreten Beratungsdienstleistungen während des Übergabeprozesses zurückgegriffen werden kann oder sollte.

Die rechtzeitige und systematische Vorbereitung der Unternehmensnachfolge ist eine wesentliche Voraussetzung für den dauerhaften Erhalt des Betriebs. Fehler bei der Übergabe können zu Unternehmenskrisen bis hin zur Betriebsaufgabe führen. Viele Unternehmensinhaber haben keinen Nachfolger aus der Familie. Für sie ist es wichtig, rechtzeitig einen geeigneten externen Übernehmer zu finden und auf die Betriebsführung vorzubereiten.

Worauf ist bei Kauf, Schenkung oder Erbschaft zu achten? Wie lässt sich der Wert eines Unternehmens ermitteln? Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es? Was gehört dazu, ein Unternehmen zu führen? Dieser Leitfaden will eine erste Orientierung über das breite Spektrum von Themenbereichen und Fragestellungen an den Übergeber wie an den Nachfolger geben und dabei helfen, die bevorstehenden Aufgaben erfolgreich zu meistern. Die Broschüre richtet sich sowohl an den Senior-Unternehmer als auch an den Nachfolger. Denn eine erfolgreiche Übergabe hängt vor allem von einer guten Kommunikation ab, bei der alle Beteiligten die Interessen und Schwierigkeiten des Anderen kennen sollten.

Eine Unternehmensübergabe bzw. -übernahme ist zumeist ein sehr komplexer Vorgang. Viele Bereiche der Unternehmensnachfolge lassen sich nur mit Hilfe von Experten richtig beurteilen. Daher sollte deren Unterstützung in jedem Fall in Anspruch genommen werden. Auch die IHK und die Handwerkskammer in Berlin bieten umfangreiche Serviceleistungen zum Thema Unternehmensnachfolge.

1. Die Unternehmensnachfolge vorbereiten

1.1 Frühzeitig die Nachfolge planen

Für viele Unternehmer¹ 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 Inhaberfamilie oder dem plötzlichen Entschluss des Unternehmers zum Aufhören entstehen. Gerade erfolgreiche Unternehmer entwickeln mitunter den Wunsch, aus dem Unternehmen auszusteigen, 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 (vgl. Kapitel 4.4) 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.

¹ Die männliche Anredeform schließt die weibliche ein

Der Nachfolgeprozess gliedert sich zumeist in vier Phasen:

1. Kontakt- und Informationsphase

Hier besorgt sich der Unternehmer Informationen zur Vorbereitung der Nachfolgeregelung, das kann bei der IHK, der Handwerkskammer, beim Steuerberater, 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.

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.

Tipp: Das Gründer-coaching Deutschland der KfW Mittelstandsbank gewährt Ihnen in dieser Phase Zuschüsse für die Kosten eines Coachings. Mehr Informationen finden Sie unter www.kfw-mittelstandsbank.de.

1.2 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 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 (das kann die bundesweite Unternehmensbörse nexxt-change oder die Nachfolgebörse der Handwerkskammer Berlin sein).

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.

Tipp: 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.

Die Unternehmensnachfolge vorbereiten

Wenn der Nachfolger aus der Familie kommt, dürften seine unternehmerischen und fachlichen Fähigkeiten hinreichend bekannt sein. Ob der aus dem Familienkreis stammende Existenzgründer jedoch besser geeignet ist als ein externer Nachfolger, sollte objektiv geprüft werden. Sprechen die subjektiven und die objektiven Faktoren für einen Nachfolger aus dem Kreis der Familie, sollten Sie ihn frühzeitig in das Unternehmen einbinden und Verantwortungsbereiche übertragen.

Folgende Fragen bieten hierbei eine erste Orientierung

- Warum interessiert sich der Nachfolger für den Betrieb?
- Welche fachliche bzw. kaufmännische Qualifikation hat der Nachfolger?
- Hat er Führungserfahrung? Besitzt er Sozialkompetenz?
- Hat er ein plausibles Konzept, das den Marktgegebenheiten gerecht wird?
- Welche Neuerungen kann er in das Unternehmen einbringen?
- Wo war er bisher beschäftigt?
- Ist er mir sympathisch?
- Kann er mit den Mitarbeitern umgehen?

Die Antworten auf diese Fragen sollten klären, ob der Nachfolgekandidat den Anforderungen gerecht werden kann. Sollte der geeignete Nachfolger nicht Ihr Wunschkandidat sein, wäre zu prüfen, ob Ihre Idealvorstellung noch Bestand haben kann. Bei der Auswahl des Nachfolgers sollten Sie so objektiv wie möglich vorgehen, auch dann, wenn es sich um einen Familienangehörigen handelt. Lassen Sie den in Frage kommenden Übernehmer auch von einer Person Ihres Vertrauens oder von einem externen Berater beurteilen.

1.3 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 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 Art 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 Alleinstellung 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) übergeben. Auch über Rechtsstreitigkeiten sollte der Übernehmer Bescheid wissen. Darüber hinaus sollte er einen Überblick über die bestehenden Lizenzen, Patente oder sonstige Schutzrechte erhalten.

1.4 Die psychologische und soziale Komponente 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 Erfahrungen 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 – Übernehmer

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 Übergeber 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. Mitunter werden mit dem Senior-Unternehmer nach der Übergabe Beraterverträge abgeschlossen. Diese sollten möglichst auf wenige Monate beschränkt werden, ggf. mit einer Option auf Verlängerung. Damit der Nachfolger ein eigenes Profil im Unternehmen entwickeln kann, sollte die weitere Mitarbeit des Seniors zeitlich begrenzt werden.

Übernehmer – Belegschaft


Der Wirtschaftswissenschaftler Nils Dreyer vom „Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU)“ hat sich in einer Studie mit den Auswirkungen einer familiären Unternehmensnachfolge auf das Beziehungsgeflecht innerhalb des Unternehmens befasst. Dreyer kommt zu dem Ergebnis, dass selbst dann, wenn der Wechsel auf die jüngere Generation harmonisch und erfolgreich verlaufen ist, die Nichtberücksichtigung der Änderungen innerhalb des Unternehmens, dieses in die Insolvenz treiben kann. „Es müssen auf sehr vielen Ebenen des Unternehmens die Weichen neu gestellt werden.

Über Jahrzehnte hinweg gewachsene Entscheidungsprotokolle sind plötzlich in Frage gestellt. So gerät die ganze Firma in einen komplexen Entwicklungsprozess, der oft nur unzureichend wahrgenommen wird“.

Der Umgang mit Veränderungen kann schwierig sein. Es gilt etwas aufzugeben, was man beherrscht hat, bei dem die Konsequenzen und die Ergebnisse weitgehend bekannt waren. Das Neue ist ungewiss und unsicher. Deshalb sollten die Mitarbeiter 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 ist eine klare Formulierung der Ziele und Werte des Nachfolgers sowie das aktive Anbieten von interner und externer Unterstützung. Professor Arist von Schlippe, Psychologe und Inhaber des Lehrstuhls für Führung und Dynamik am „WIFU“, fasst die Thematik folgendermaßen zusammen: „Viele Unternehmer denken, mit der vertraglichen Regelung ihres Erbes wären die Hausaufgaben bereits erledigt. Dabei sollte der Vorbereitung ihrer Mitarbeiter mindestens genau so viel Aufmerksamkeit gelten. Die Aufgabe von Führung besteht darin, einen integrierenden Rahmen bereitzustellen, der eine größtmögliche Orientierung der Mitarbeiter in der neuen Situation sicherstellt. Dabei stellt sich neben der Frage nach dem Wie vor allem auch die Frage nach dem Zeitpunkt. Grundsätzlich hat sich gezeigt, dass es kein zu früh hinsichtlich der Information der Mitarbeiter gibt. Gute Mitarbeiter werden eher nervös und mobil, wenn Sie keine Aktivitäten des in die Jahre gekommenen Seniors in Richtung auf eine Nachfolge erkennen können“.

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 aufrecht zu erhalten, 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 Über-



Tipp: Auch die IHK und die Handwerkskammer in Berlin bieten umfangreiche Serviceleistungen und fundierte Hilfestellung im Rahmen der Unternehmensnachfolge.

Eine ausführliche Darstellung finden Sie im Anhang unter: „Serviceleistungen in Berlin“.

nehmer 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.

1.5 Kompetente Beratung nutzen

Gerade bei Problemfällen 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.

2. Formen der Unternehmensübergabe

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.

2.1 Nachfolge innerhalb der Familie (Family-Buy-Out)

Eine Nachfolge innerhalb der Familie – auch Family-Buy-Out (FaBO) 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.

2.2 Management-Buy-Out (MBO)

Das Unternehmen wird an einen oder an mehrere leitende Mitarbeiter verkauft. 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 (MBO) 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.

Ein Sonderfall ist das Employee-Buy-Out (EBO). Droht einem Unternehmen ein Verkauf oder sogar eine Insolvenz, gibt es die Möglichkeit, dass alle Führungskräfte und Angestellte das Unternehmen selbst erwerben. Bei solchen Situationen sind oftmals die Mitarbeiter bereit, ihren Arbeitsplatz zu sichern und in die gemeinsame Finanzierung des Unternehmens einzusteigen, sofern sie echte Fortführungschancen sehen.

2.3 Management-Buy-In (MBI)

Ein Management-Buy-In (MBI) ist die typische Unternehmensnachfolgeform, wenn weder ein Familienmitglied oder 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.

2.4 Buy-In-Management-Buy-Out

Bei dem so genannten Buy-In-Management-Buy-Out übernehmen eine betriebsinterne und eine betriebsexterne Person das Unternehmen. Hier wird eine Kombination gefunden zwischen einem Firmenkennner und einer Person, die ergänzendes Spezialwissen mitbringt, z.B. im fachlichen oder kaufmännischen Bereich.

Diese Kombination wird von den Kreditinstituten wegen der Risikostreuung zumeist positiv gesehen. Voraussetzung ist jedoch, dass das Unternehmen eine zweiköpfige Führungsmannschaft finanziell verkraften kann.

2.5 Sonderformen der Unternehmensnachfolge

Owner-Buy-Out

Beim Owner-Buy-Out (OBO) verkauft der Unternehmer seinen Betrieb und kauft wiederum einen Teil der Gesellschaftsanteile vom neuen Inhaber zurück. Er bleibt somit Minderheitsgesellschafter an dem Unternehmen, welches er beispielsweise an einen bisherigen Mitarbeiter oder einen externen Übernehmer veräußert hat. Diese Form des Unternehmenserwerbs kann eine Kompromisslösung sein, wenn der Nachfolger den Kaufpreis nicht sofort finanzieren kann.

Plant-Buy-Out

Das Unternehmen wird beim Plant-Buy-Out (PBO) an einen bisherigen Konkurrenten veräußert. Der Wettbewerber kann sich durch diese strategische Investition vergrößern, seine eigene Marktstärke stabilisieren und Synergieeffekte realisieren. Diese Nachfolgeform hat in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen.

Institutional-Buy-Out

Beim Institutional-Buy-Out (IBO) wird das Unternehmen von einem Finanzinvestor übernommen. Dieser investiert zumeist Kapital und ermöglicht dadurch Investitionen zur Weiterentwicklung des Unternehmens. Beim Einstieg eines Finanzinvestors sollte darauf geachtet werden, dass die Belegschaft erhalten bleibt, da diese das Unternehmen detailliert kennt. Mitunter wird den Führungskräften auch eine Beteiligung am Unternehmen angeboten.



2.6 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.

2.7 Stiftungslösungen

Diese Übertragungsform kann sinnvoll sein, wenn sich ein Unternehmer ganz aus seinem Unternehmen zurückziehen und sich allein auf die Sicherung der Einkunftsquelle und damit den Fortbestand des Unternehmens konzentrieren möchte. Der Hauptvorteil einer Stiftung besteht darin, dass nur die Unternehmenserträge ausgeschüttet werden und damit die Substanz der Stiftung erhalten bleibt. Drei Arten von Stiftungen bieten sich hierzu an:

Gemeinnützige Stiftung

Eine gemeinnützige Stiftung kann errichtet werden, wenn der Stiftungszweck im steuerlichen Sinne gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke beinhaltet. Dies belohnt der Staat mit umfangreichen Steuerbefreiungen: Befreiung von Körperschafts- und Gewerbesteuer, keine Erbschaft- bzw. Schenkungsteuer, Privilegierung bei der Umsatz- und Grunderwerbsteuer. Zuwendungen an den Vermögensstock gemeinnütziger Stiftungen können im Jahr der Zuwendung und in den folgenden 9 Jahren auf Antrag bis zu einem Betrag von insgesamt 1 Mio. Euro als Sonderausgaben abgezogen werden. Allerdings muss sich der Unternehmensinhaber bewusst sein, dass er sein Vermögen mit Gründung einer Stiftung dauerhaft aus der Hand gibt.

Familienstiftung

Eine Familienstiftung liegt vor, wenn mehr als ein Drittel der Stiftungserträge an Familienmitglieder fließen. In diesem Fall werden keine Steuervergünstigungen gewährt. Nachteilig ist die Familienstiftung auch in erbschaftssteuerlicher Hinsicht. Sie wird in Analogie zum Fall einer natürlichen Person als Erbe zusätzlich der Erbschaftsteuer unterworfen.

Stiftung & Co. KG

Steuer- und gesellschaftsrechtlich ist diese Stiftungsform eine echte Kommanditgesellschaft. Anders als bei der GmbH & Co. KG ist der persönlich haftende Gesellschafter jedoch keine GmbH, sondern eine Stiftung. Eine Durchgriffshaftung ist bei einer Komplementär-Stiftung als rechtsfähigem Sondervermögen ohne Gesellschafter ausgeschlossen.

2.8 Überblick: Wichtige Verträge bei einer Unternehmensnachfolge

In den vorhergehenden Abschnitten wurde auf – je nach Art der Übertragung und der Rechtsform – notwendige 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
- Regelungen bezüglich Wandelung oder Minderung des Kaufpreises
- 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

Wegen der Vielzahl der regelungsbedürftigen und komplexen Fragen sowie der unterschiedlichen Interessen von Käufer und Verkäufer sollten bei der Gestaltung des Unternehmenskaufvertrages externe 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 die Paragraphen, in denen der Geschäftszweck, die Geschäftsführung, der Verkauf von Anteilen und die Todesfallregelungen betroffen 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 der Firma 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 Gesellschaftsrecht Erbrecht bricht.

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 § 613 a 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.).

3. Die Unternehmensbewertung

3.1 Den Wert des Unternehmens ermitteln

Den Wert eines Unternehmens zu ermitteln ist nicht einfach, da es keinen objektiven Firmenwert gibt. Der Unternehmenswert ergibt sich unter anderem aus Angebot und Nachfrage sowie der Zielsetzung und dem Anlass. Der Übernehmer ist darum bemüht, einen möglichst geringen Kaufpreis zu zahlen. Der Übergeber hingegen überschätzt bisweilen den Wert seines Unternehmens. Dies ist nachvollziehbar und auch verständlich, da er in das Unternehmen seine Lebensleistung eingebracht hat.

Die Wertüberschätzung kann allerdings zu einer Gefahr werden: Einerseits kann es schwierig werden, bei einem hohen Kaufpreis einen Nachfolger zu finden, der bereit und in der Lage ist, diesen zu bezahlen; andererseits kann ein Übernehmer, wenn er einen überhöhten Kaufpreis bezahlt, in Finanzierungsschwierigkeiten geraten und damit die Kapitaldienstfähigkeit des Unternehmens gefährden. Eine Unternehmensbewertung ist nicht nur bei Nachfolgeregelungen oder der Abfindung von Mitgesellschaftern erforderlich, sondern auch bei Erbschaften oder Zugewinnermittlungen (bei Ehescheidungen). Bei der Kaufpreisermittlung sollte berücksichtigt werden, ob das Unternehmen an ein Familienmitglied, einen Mitarbeiter, einen externen Übernehmer oder an einen Investor verkauft wird. Treten ein Wettbewerber oder Investor an das Unternehmen heran, können zumeist ebenfalls interessante Verkaufspreise erzielt werden.

In die Verkaufsverhandlungen fließen neben den objektiven Kriterien auch subjektive Wertvorstellungen der Verhandlungspartner mit ein. Bei der Kaufpreisermittlung spielen somit nicht nur der Unternehmenswert, sondern betriebliche Faktoren wie der Ruf des Unternehmens, der Kundstamm, die Serviceleistungen, die Qualifikation der Mitarbeiter, die Standortqualität sowie das Alter und die finanzielle Lage des Verkäufers eine wesentliche Rolle.

3.2 Die Bewertungsverfahren

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

3.2.1 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. Der Ertragswert errechnet sich aus dem Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, bereinigt um Unternehmerlohn, Zinsen (Finanzergebnis) und Abschreibungen. Dieser Wert ergibt den EBIT (Earning before Interests and Taxes). Mit dem Kapitalisierungszins werden die künftig zu erwartenden Erträge abgezinst. Dabei ist die Höhe des Kapitalisierungszinses von großer Bedeutung. Dieser besteht aus dem Basiszinssatz, der die Verzinsung einer alternativen Kapitalanlage darstellt, und einem entsprechenden Aufschlag für das interne und externe unternehmerische Risiko. Die Summe aus Basiszins und der Bewertung des unternehmerischen Risikos ergibt den Kapitalisierungszinssatz, der je nach Sachlage zwischen 15 bis 25 Prozent, in Einzelfällen auch bis 35 Prozent, liegen kann. In die Ertragswertberechnung sollten auch Werte einfließen wie der Ruf des Unternehmens, der Kundenstamm, die Serviceleistungen, die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter sowie die Standortqualität. Dies ist besonders bei der Bereinigung um den Unternehmerlohn wichtig. Mitunter werden auch mitarbeitende Familienangehörige aus steuerlichen Gründen unter- oder überbezahlt. Auch hier sind im Bedarfsfall entsprechende Korrekturen notwendig. Gleiches gilt für kalkulatorische Mieten, wenn der Betrieb beispielsweise in eigenen Räumen geführt wird. Notwendig ist gegebenenfalls eine Ausrichtung am örtlichen Marktniveau.

3.2.2 Discounted-Cash-Flow-Methode

Im Unterschied zum Ertragswertverfahren wird bei der Discounted-Cash-Flow-Methode (DCF-Methode) der zukünftige Cash-Flow als Basis herangezogen. Der Cash-Flow (Gewinn zuzüglich nichtausgabewirksamer Kosten wie Abschreibungen, kalkulatorische Miete oder kalkulatorischer Zins) zeigt an, welcher eigenerwirtschaftete Betrag im Unternehmen für Investitionen, Kredittilgung, Steuern, Ausgleich von drohenden Liquiditätsengpässen usw. zur Verfügung steht. Er hat dadurch einen höheren Aussagewert über die Finanzkraft eines Unternehmens als der Ertragswert. Dieser ermittelte Cash-Flow, hochgerechnet für drei Planungsjahre, wird auf den heutigen Kapitalwert abgezinst und stellt damit einen Unternehmenswert dar.

3.2.3 Substanzwertverfahren

Bei Unternehmen mit hohem Anlagevermögen wird der betriebliche Erfolg zu einem erheblichen Teil durch die bestehende Substanz bestimmt. Hier gilt es, die Maschinen, die Warenbestände und sonstige Vermögensgegenstände zu bewerten und in Ansatz zu bringen abzüglich den langfristigen Verbindlichkeiten, die zur Erstellung dieser Anlagen dienen. Der Substanzwert geht vom Verkehrswert aus, der gegenwärtig erzielt werden kann, wenn die Maschinen oder Waren veräußert werden 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 Maschinen, Einrichtungen und Fahrzeuge sollten Gutachten von Sachverständigen erstellt werden. Immobilien werden oftmals nach der Jahresmiete bewertet, die sich an Mietpreisspiegeln orientiert.

3.2.4 Mittelwertverfahren

Das Mittelwertverfahren berücksichtigt sowohl den Ertragswert als auch den Substanzwert des Unternehmens. Das Verfahren basiert auf der Überlegung, dass der Ertragswert zwar den eigentlichen Unternehmenswert darstellt, dessen Ermittlung aber auch mit Unsicherheiten behaftet sein kann. Deshalb wird die vorhandene Unternehmenssubstanz in die Bewertung einbezogen. Bei dieser Methode werden gleichermaßen die Ertragskraft und die technische Ausstattung eines Unternehmens bewertet.

3.2.5 Liquidationsverfahren

Bei dem Liquidationsverfahren werden alle Einrichtungen und Bestände zu Marktpreisen verkauft. Der erzielte Erlös wird für den Sanierungsplan und die Rückführung der Verbindlichkeiten eingesetzt. Oftmals ist die Immobilie bzw. das Grundstück durch eine besondere Lage der entscheidende Erlösfaktor, der eine Liquidation beeinflusst. Der erzielte Erlös einer Liquidation stellt den untersten Wert einer Unternehmensbewertung dar. In der Praxis wird die Liquidation zumeist durch einen Liquidator vorgenommen. Dieses Verfahren wird in der Regel nur dann eingesetzt, wenn ein Unternehmensmindestwert festgestellt werden soll.

3.2.6 Stuttgarter Verfahren

Das Stuttgarter Verfahren wird insbesondere bei Kapitalgesellschaften angewendet. Bei dieser kombinierten Wertermittlungsmethode stehen der Substanzwert und die Ertragsaussichten in unterschiedlicher Gewichtung gegenüber. Zur Vereinfachung der ansonsten komplizierten Unternehmensbewertung wurde das Stuttgarter Verfahren von Wirtschaftsprüfern entwickelt und als alternative Methode empfohlen, vor allem dann, wenn sich die Parteien auf keine andere Methode einigen konnten.

3.2.7 Marktwertverfahren (Multiplikatorverfahren)

Das Arbeiten mit Multiplikatoren, bezogen auf Ertragskraft (EBIT) oder Umsatz, ist mit großer Vorsicht zu handhaben, da jedes Unternehmen individuelle Voraussetzungen und Eigenheiten aufweist. Pauschale Multiplikatoren können den Unternehmenswert erheblich verzerren. Bei Multiplikatoren gibt es in der Regel einen unteren Wert, der zumeist dem Branchendurchschnitt entspricht (Zentralwert), und einen oberen Wert, der als Orientierung bei „erfolgreichen Unternehmen“ dient. Da es sich um Branchenmultiplikatoren handelt, werden die Eigenheiten eines relevanten Teilmarktes oft nicht berücksichtigt. Die Multiplikatorwerte reichen häufig nicht zur Orientierung bei der Unternehmensbewertung aus, da die Bandbreite zwischen den oberen und den unteren Werten oft zu groß ist. Auch bei Unternehmen der freien Berufe wird häufig die Multiplikatormethode herangezogen, wobei mitunter der Honorarumsatz als Basis für die Multiplikationsrechnung dient. Allerdings ist diese Methode auch hier auf Grund der Unterschiede in der Struktur der freien Berufe nur begrenzt einsetzbar.

Tipp: 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). Die Handwerkskammer Berlin bietet für ihre Mitgliedsbetriebe Unternehmensbewertungen kostenfrei an.

4. 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.

4.1 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 zur Sache und Rechtsgemeinschaft gehörenden Wirtschaftsgütern 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.

Share Deal (Anteilskauf)

Durch den Kauf des gesamten Unternehmens oder den Kauf von Geschäftsanteilen (Erwerb aller Anteile oder Anteilskauf) wird der Käufer zum Gesellschafter oder kompletten Eigentümer. 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 der Kapitalgesellschaft ist eine notarielle Beglaubigung des Vertrages notwendig; hier wird beim Notar der bisherige Geschäftsführer aberufen, der neue Geschäftsführer bestellt und die Handelsregistereintragung veranlasst.

Asset Deal (Unternehmenskauf)

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 Unternehmensteile (so genannte Assets). Die-

se 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, Mitarbeiter oder der Kundenstamm. Die bisherigen Forderungen kann der frühere Eigentümer einfordern und gemeinsam mit dem versteuerten Veräußerungsgewinn zur Abwicklung der Altgesellschaft verwenden. Der Übernehmer 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 unzulässige Vereinbarungen vermieden werden. Eine notarielle Beurkundung des Kaufvertrages ist erforderlich, wenn mit dem Betrieb auch Grundstücke oder Immobilien 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 sicher prüfen, 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 Firmenfortführung 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 Verkäufer 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. Der Unternehmensnachfolger kann aber mit dem Veräußerer eine vertragliche Vereinbarung treffen, in der die Haftung für frühere Verbindlichkei-

ten ausgeschlossen wird. Damit dieser Haftungsausschluss gegenüber den Gläubigern wirksam wird, muss er in das Handelsregister eingetragen und bekannt gemacht werden. Es genügt aber auch, wenn dieser Haftungsausschluss jedem einzelnen Gläubiger mitgeteilt wird. Sofern die Vereinbarung eines Haftungsausschlusses in das Handelsregister eingetragen werden soll, muss die Eintragung und Bekanntmachung mit der Übernahme zeitnah zusammenfallen.

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 Nachfolger haftet für alle betrieblichen Steuerschulden, die im Kalenderjahr vor dem Verkauf entstanden sind. Dies betrifft im Wesentlichen die Gewerbesteuer, die Umsatzsteuer sowie die Lohnsteuer. Der bisherige Betriebsinhaber bleibt zwar ebenfalls Steuerschuldner. Ist er aber nicht mehr greifbar, kann das Finanzamt auch den Käufer allein in Anspruch nehmen. Die Haftung für Steuerschulden kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Übernahme der Arbeitsverträge

Bei einer Unternehmensübergabe gehen gemäß § 613 a 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 § 613 a 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 (§ 613 a 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 Kon-

kurrenz 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.

Haftung des Veräußerers

Wird ein Unternehmen verkauft, muss eine Gesamtheit an Sachen, Rechten, Vertragspositionen und vieles mehr erfasst werden. Die Einordnung von Mängeln und deren Rechtsfolgen, die bei den jeweiligen Vertragsgegenständen auftreten können, sind im Einzelnen heftig umstritten und haben die Rechtsprechung intensiv beschäftigt. Mit der im Jahr 2002 in Kraft getretenen Schuldrechtsreform ist das Kaufrecht des BGB grundlegend verändert worden. Da die Schuldrechtsform gravierende Auswirkungen auf die Haftung des Verkäufers eines Unternehmens haben kann, sollten die Risiken vor Vertragsabschluss von einem Rechtsanwalt geprüft werden.


4.2 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 dem von ihm ausgewählten Nachfolger geschlossen. Der Nachfolger muss dabei nicht der gesetzliche Erbe sein. Der Erbvertrag kann nur nach Zustimmung der beiden 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 Pflichtteilanspruch. 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 beispielweise 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, muss Erbaueinandersetzungen und Streitigkeiten in der Nachfolgegeneration 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 Erben 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 Vererblichkeit 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

4.3 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 de-



nen Übergeber bzw. Übernehmer rechnen müssen, je nachdem, auf welchem Wege das Unternehmen seinen Inhaber wechselt.

Unentgeltliche Übertragung des Unternehmens

Am 5. Dezember 2008 hat der Bundesrat dem Gesetz zur Reform des Erbschaftsteuer- und Bewertungsrechts (Erbschaftsteuerreformgesetz – ErbStRG) zugestimmt, welches zum 1. Januar 2009 in Kraft getreten ist. Die persönlichen Freibeträge für Ehegatten / Kinder / Enkel werden angehoben, um „normales“ Vermögen auch zukünftig steuerfrei zu stellen.

Die Steuersätze der Steuerklasse I werden nicht gesenkt, sondern bleiben in gleicher Höhe wie bisher erhalten, d.h. je nach Vermögenshöhe liegen sie auch weiterhin zwischen 7 % und 30 %. Die Progressionsstufen werden nach oben geglättet. In den Steuerklasse II + III werden die Steuersätze je nach Höhe des Erwerbs auf 30 % und 50 % erhöht.

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 % (Verschonungsoption) 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 sieben (Regelverschonung) bzw. zehn Jahren (Verschonungsoption) eingehalten werden. Die im Fall der Regelverschonung verbleibenden 15 % des Betriebsvermögens werden pauschal als nicht-produktiv 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 sieben bzw. zehn Jahren die Summe der jährlichen Lohnsummen mindestens 650 % (d.h. durchschnittlich 93 % pro Jahr) bzw. 1.000 % (d.h. durchschnittlich 100 %) der Ausgangslohnsumme erreicht. Auf eine Jahresbetrachtung wurde zugunsten einer ex-post-Überprüfung verzichtet; ebenfalls wurde die jährliche Indexierung der Ausgangslohnsumme aufgegeben. Bei einem Verstoß entfällt der Abschlag in demselben prozentualen Umfang, zu dem die tatsächliche Lohnsumme die Mindestlohnsumme unterschreitet. Für Betriebe mit 10 oder weniger Mitarbeitern gilt diese Bedingung nicht.
2. das Betriebsvermögen über sieben bzw. zehn Jahre im Betrieb erhalten bleibt / fortgeführt wird (sog. Verhaftungsregelung). Wird der Betrieb oder ein Teil davon verkauft oder entnommen, wird damit gegen die Verhaftungsregelung verstoßen; es wird Erbschaftsteuer fällig. Die

Nachversteuerung erfolgt zeitanteilig, d.h. bei Verkauf des Betriebs im Jahr 5 entfällt der Verschonungsabschlag i.H.v. 3/7 bzw. 6/10 und nicht – wie im geltenden Recht – in vollem Umfang. Bei Reinvestition des Erlöses in begünstigtes Betriebsvermögen ist der Verkauf unschädlich. Einstiegsvoraussetzung für die Verschonung ist, dass das Betriebsvermögen nicht zu mehr als 50 % bzw. 10 % aus sog. Verwaltungsvermögen besteht. Die Definition des Verwaltungsvermögens entspricht der Unterscheidung zwischen produktivem und nicht-produktivem Betriebsvermögen des Abschmelzmodells. Darunter fallen u.a. an Dritte vermietete/verpachtete Grundstücke (Ausnahmen: Betriebsaufspaltungsfälle, Betriebsverpachtung im Ganzen, Nutzungsüberlassung im Konzern, Wohnungswirtschaft), Beteiligungen unterhalb der 25 %-Quote sowie Wertpapiere. Besteht das Betriebsvermögen zu mehr als 50 % aus Verwaltungsvermögen, infiziert dieses das gesamte Betriebsvermögen mit der Folge, dass die Schonungsregelung nicht angewendet werden kann und der gesamte Betrieb der Erbschaftsteuer unterliegt. Für die vollständige Freistellung des Betriebsvermögens von Erbschaft- und Schenkungsteuer liegt die Grenze bei 10 %. Wird diese überschritten, kann allenfalls der 85 %-Abschlag in Anspruch genommen werden.

Verschonungswahlrecht im Überblick

Regelverschonung

- Behaltensfrist 7 Jahre
- Verschonungsabschlag 85 %
(besteuert wird 15 % der Bemessungsgrundlage)
- 650 % Lohnsumme bezogen auf 7 Jahre,
keine Indexierung der Lohnsumme
- anteiliger Verschonungswegfall (= jährlich 14,28 %)
- Verwaltungsvermögensgrenze 50 %

Verschonungsoption

- Behaltensfrist 10 Jahre
- Verschonungsabschlag 100 %
- 1.000 % Lohnsumme bezogen auf 10 Jahre,
keine Indexierung der Lohnsumme
- anteiliger Verschonungswegfall (= jährlich 10 %)
- Verwaltungsvermögensgrenze 10 %

Die Regelung des § 19a ErbStG, mit der bei Übertragung eines Betriebs an entfernte Verwandte oder Dritte eine ähnliche (niedrige) Steuerbelastung wie bei Übertragung etwa an Kinder erreicht wird, bleibt bestehen. Die hö-

here Steuer entfernt Verwandter/Dritter wird dazu über einen sog. Entlastungsbetrag auf das Niveau der Steuerklasse I reduziert. Gegenüber dem derzeit geltenden Recht beträgt der Entlastungsbetrag künftig wieder 100 % (derzeit nur 88 %) der Steuerdifferenz.

Für Kleinbetriebe ist ein Abzugsbetrag von maximal 150.000 Euro eingeführt worden, der sich – in Abhängigkeit vom Wert des zu versteuernden Betriebsvermögens – bis auf Null reduziert. Zur Vermeidung einer Doppelbelastung durch Erbschaft- und Einkommensteuer ist der bis zum Veranlagungszeitraum 1998 geltende § 35 EStG alte Fassung reaktiviert worden. Der neue § 35b EStG ist wortgleich – und damit nicht an die neuen Fortführungsfristen angepasst – wieder eingeführt worden. Er gilt ausschließlich für Erbfälle nach dem 31.12.2008.

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. Das neue Erbschaftsteuer- und Bewertungsrecht ist zum 1.1.2009 in Kraft getreten.

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 Verkaufspreis höher ist als der Buchwert des Betriebsvermögens. Versteuert wird also nicht der Verkaufspreis, 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 Veräußerungsgewinn nicht mehr als 5 Millionen Euro beträgt. Der Freibetrag wird für den Verkauf von Betrieben, Teilbetrieben und Anteilen gewährt.

Kapitalgesellschaften

Auch beim Verkauf von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft (z.B. einer GmbH) entsteht ein Veräußerungsgewinn, für den Einkommensteuer entrichtet werden muss, wenn der Veräußerer zu 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.

Tipp: Die vorstehenden Ausführungen geben nur erste Hinweise auf die steuerlichen Fragestellungen, 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.

4.4 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

Tipp: 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.

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

Persönlich

- Vorsorgevollmacht

5. Planung einer Unternehmensübernahme

5.1 Chancen und Risiken abwägen

Egal, ob Sie als externer oder interner Nachfolger in die Fußstapfen des Unternehmers treten – für Sie ist es in der Regel eine Existenzgründung. Es ist aber keineswegs leichter, ein bereits bestehendes Unternehmen fortzuführen, als ein neues zu gründen. Bei der Übernahme eines Unternehmens muss der neue Inhaber auf den bestehenden Vorgaben aufbauen. Von Anfang an muss er sein Können auf allen Schauplätzen eines bereits gewachsenen Unternehmens gleichzeitig unter Beweis stellen.

Ebenfalls sollten Sie bedenken, dass bei einer Unternehmensübertragung vielfältige Probleme im menschlichen Bereich auftreten können: das Personal, die Kunden, die Lieferanten und für eine gewisse Zeit auch der Senior-Unternehmer – sie alle müssen sich an den neuen Inhaber gewöhnen. Das ist nicht einfach: Selbstverständlichkeiten im Umgang miteinander und liebgewordene Gewohnheiten verändern sich meist durch einen Inhaberwechsel. Für Sie als Nachfolger bedeutet das: Sie sollten nicht nur die unternehmerische Eignung besitzen, sondern auch Fingerspitzengefühl, Einfühlungsvermögen und Kontaktfreude mitbringen. Bedenken Sie außerdem, dass Sie in einen funktionierenden Betrieb „einsteigen“.

Sind Sie in der Lage, das Unternehmen am Markt zu halten und bestehende Arbeitsplätze zu sichern? Damit die Nachfolge nicht zum Risikofaktor für das Unternehmen wird, sollten Sie über fundiertes betriebswirtschaftliches Know-how, Führungserfahrung und Branchenkenntnisse verfügen. Zusätzlich erschwert werden kann die Übernahme dadurch, dass mittelständische Unternehmen in vielen Fällen sehr stark durch die Persönlichkeit des Übergebers geprägt sind und einen Wechsel in der Unternehmensführung nicht ohne Weiteres überstehen. Langjährige Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten haben sich auf diese Persönlichkeit eingestellt.

Der neue Chef muss sich Vertrauen erst erarbeiten. Die Übernahme eines Unternehmens hat andererseits auch Vorteile. Das Unternehmen ist auf dem Markt bereits etabliert. Beziehungen zu Kunden und Lieferanten sind aufgebaut, die Dienstleistung bzw. das Produkt 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.

5.2 Bin ich ein Unternehmer?

Häufigste Gründe für das Scheitern von Unternehmensnachfolgen, die vom Nachfolger ausgehen, sind insbesondere fehlende Führungserfahrung, eine Fehleinschätzung des Marktes, ungenügende Branchenkenntnisse, fehlender Rückhalt in der Familie und Schwierigkeiten bei der Kaufpreisfinanzierung. Bevor Sie eine Unternehmensübernahme wagen, sollten Sie Ihre persönliche Situation kritisch prüfen:

Persönliche Eignung

- Sind Sie unter dem Aspekt der kaufmännischen Vorsicht risikobereit?
- Sind Sie aufgeschlossen für neue Ideen?
- Zeigen Sie Eigeninitiative?
- Verfügen Sie über körperliche und geistige Leistungskraft?
- Sind Sie entscheidungsfähig; können Sie Rückschläge verkraften?
- Können Sie Mitarbeiter und Partner motivieren?
- Können Sie Kritik hinnehmen?
- Steht Ihre Familie hinter Ihrem Vorhaben?
- Sind Sie dazu bereit, in der Anfangsphase neben einem hohen Arbeitsaufwand evtl. auch Abstriche bei den Einkünften und im Familienleben zu machen?

Darüber hinaus sollten sie Fähigkeiten und Eigenschaften mitbringen wie

- Motivation
- Kreativität
- Flexibilität/Mobilität
- Kontaktfähigkeit
- Lernfähigkeit
- Fähigkeit zur Mitarbeiterführung

Fachliche Voraussetzungen/Branchenkenntnisse

Prüfen Sie, ob Ihre Kenntnisse zu folgenden Bereichen ausreichen:

- Branchenentwicklung, Branchengepflogenheiten
- Sortiments- und Preisgestaltung, Handelsspanne, Branchen Kennzahlen
- Einkaufsquellen, Fachmessen
- Wettbewerbssituation, Standortanalyse
- Vertriebswege
- Nachweis fachlicher Eignung bei genehmigungs-/erlaubnispflichtigen Gewerben

Kaufmännische Qualifikation

In einem Unternehmen können Sie mit folgenden betriebswirtschaftlichen Bereichen konfrontiert werden:

- Beschaffung, Lagerhaltung
- Absatz/Marketing: Produkt-, Preis-, Vertriebs- und Werbepolitik
- Finanzierung: Liquiditätsplanung, Kapitalbeschaffung
- Personal: Personalplanung, Mitarbeiterführung, Entlohnung
- Rechtliche Grundlagen: Kaufvertrag, Mahnverfahren, unlauterer Wettbewerb
- Steuern: Steuerarten, Veranlagungs- und Abzugsverfahren
- Rechnungswesen/Buchführung: Kalkulation, Einrichten der Buchführung, laufende Buchführung, Bilanzierungsgrundsätze

5.3 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 Technologie (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).

Zusätzlich bietet die Handwerkskammer Berlin übergabewilligen Betriebsinhabern und interessierten Handwerksmeistern die Möglichkeit, sich in der Nachfolgebörse der Handwerkskammer Berlin listen zu lassen. Hier werden Angebote und Nachfragen erfasst. Interessierte können sich persönlich oder über die Internetseite www.hwk-berlin.de an die Handwerkskammer wenden.

Matchingverfahren

Die IHK sowie die Handwerkskammer haben häufig Kontakte mit Interessenten, die ein Unternehmen übernehmen möchte oder mit Firmeninhabern, die einen Nachfolger suchen.

Durch persönliche Beratungsgespräche mit potenziellen Übernehmern und Übergebern erhalten die Kammern weitergehende Informationen. Damit kann, sofern von den Beteiligten gewünscht, ein sogenanntes Matching zwischen Anbietern und Nachfragen 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?

5.4 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. In der Regel bietet der Übergeber eine Objektbeschreibung an, die Sie zusammen mit einem Steuer-, Unternehmensberater oder einem Rechtsanwalt prüfen sollten. Die Objektbeschreibung kann auch Basis für die Unternehmensbewertung oder die Ermittlung des Kaufpreises sein.

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. Wie sich der Standort künftig entwickeln soll, erfahren Sie bei den Bezirksämtern – Abteilungen Bauen und Wohnen.

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 Kundenstamm 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 sowohl erfahrene Mitarbeiter als auch junge Nachwuchskräfte beschäftigt der Belegschaft mitgeteilt hat, 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 eventuelle Wartungsverträge vorlegen. Haben die Anlagen und Fahrzeuge noch Garantie? Stellen Sie 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 übernehmen Sie alle Verträge des Unternehmens. 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.

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

Der Erfolg des Unternehmens im Branchenvergleich

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

5.5 Die Erarbeitung eines Businessplans

Tipp: Weitere Informationen zur Erstellung eines Businessplans finden Sie auf unserer Homepage www.ihk-berlin24.de unter der Dok-Nr. Nummer: 23889

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.

Wie ist der Businessplan aufzubauen?

Der Businessplan sollte Ihre Anschrift und die Kommunikationsdaten enthalten, so dass Sie bei eventuellen Rückfragen rasch erreicht werden können. Vorangestellt werden sollte eine Zusammenfassung des Vorhabens und der unternehmerischen Zielsetzung. Darin sollten die wesentlichen Eckdaten und Kernaussagen des nachfolgenden Businessplans einfließen (z. B. was ist konkret geplant, wie viel Kapital wird benötigt, wie soll die Finanzierung aussehen usw.?).

Punkte, die in einem Businessplan vorhanden sein sollten:

Zusammenfassung des Vorhabens

Ist-Situation

- Unternehmensdarstellung - Historie
- Umsatz- und Ertragsentwicklung der letzten drei Geschäftsjahre
- Produktgruppen, Produktstruktur
- Zielgruppe, Kundenstruktur
- Wettbewerbsverhältnisse
- Branchenentwicklung
- Ziele - Strategien

Ziele- und Maßnahmenkatalog

- Absatzplan
- Kostenstruktur
- Planungsrechnungen
- Umsatz- und Ertragserwartung (Rentabilitätsprognose)
- Liquiditätsplanung

- Planbilanz/Plan-Cash-Flow-Rechnung
- Controlling

Kapitalbedarf und Finanzierung

- Kapitalbedarfsplan
- Finanzierungsplan
- Öffentliche Förderprogramme
- Eigenkapital, Fremdmittel
- Sicherheiten, Bürgschaften

Anlagen

- Lebenslauf, beruflicher Werdegang
- Selbstauskunft, Vermögensaufstellung, Einkommensteuerbescheide
- Verträge
- Organigramm

Nachfolgend ist die Erstellung eines Businessplans punktuell beschrieben:

Ist-Situation

Die Historie des zu übernehmenden Unternehmens sollte geschildert werden. Wie war die Umsatz- und Ertragsentwicklung in den letzten drei Geschäftsjahren? Welche Produkte oder Dienstleistungen werden angeboten? Wie ist die Kundenstruktur, welche Zielgruppe wird bedient? Welchen besonderen Kundennutzen bietet das Unternehmen gegenüber den Wettbewerbern, welches Alleinstellungsmerkmal weist es auf? Dabei sollten die maßgeblichen regionalen und überregionalen Wettbewerber aufgelistet und kurz charakterisiert werden. Hilfreich ist auch eine Einschätzung zu den Entwicklungsperspektiven der Branche, unterlegt mit Branchenkennzahlen oder Fachartikeln.

Ziele – Strategien

Formulieren Sie klar und deutlich Ihre Ziele: Was genau haben Sie vor, was wollen Sie anders machen als Ihr Vorgänger?

Die Ziele sollen verdeutlichen, weshalb Sie dieses Unternehmen erwerben wollen und wie Sie es ausbauen wollen. Dazu ist es notwendig, einen Absatzplan zu erstellen, in welchem Sie das Volumen der einzelnen Produktgruppen bei den jeweiligen Kunden erfassen. Die Planung muss die Wettbewerbssituation berücksichtigen und das Marktpotenzial für Ihr Unternehmen deutlich machen. Der Absatzplan ist jedoch keine Hochrechnung bestehender Entwicklungen, sondern resultiert aus Ihren Marketingaktivitäten. Die zusätzlichen Marketingaufwendungen müssen bei der Kostenplanung berücksichtigt werden.

Planungsrechnungen

Umsatz- und Ertragserwartung (Rentabilitätsprognose)

Im Gegensatz zu einer Neugründung liegen bei einer Übernahme in der Regel durch Bilanzen oder Gewinn- und Verlustrechnungen konkrete Zahlen vor. Auf dieser Basis können die voraussichtlichen Kosten bzw. Umsätze und Erträge - möglichst für die nächsten drei Geschäftsjahre - berechnet werden. Auch alle geplanten betrieblichen Veränderungen sollten in der Umsatz- und Ertragserwartung berücksichtigt werden. Wichtig ist: Durch die Planung der Umsätze, Kosten und Erträge können aktuelle Entwicklungen und eventuell auftretende Probleme rechtzeitig erkannt werden.

Liquiditätsplanung (monatliche Erfassung der Ein- und Ausgaben)

Mit der Umsatz- und Ertragserwartung wird ermittelt, ob ausreichende Gewinne erwirtschaftet werden können. Ob das Unternehmen über genügend „flüssige Mittel“ verfügt, kann daraus aber nicht abgeleitet werden. Die Liquiditätsplanung zeigt, ob auch in der Zeit nach der Übernahme genügend Geld vorhanden ist, um weiter arbeiten zu können. Wenn nicht, droht dem Unternehmen die Zahlungsunfähigkeit. Liquide sein bedeutet, die anfallenden Verbindlichkeiten fristgerecht bezahlen zu können. Einzahlungen und Auszahlungen sind aber nicht gleichmäßig über das Geschäftsjahr verteilt. Wenn zu einem bestimmten Zeitpunkt des Jahres die Auszahlungen höher sind als die Einzahlungen, drohen ein Liquiditätsengpass oder eine Zahlungsunfähigkeit. Gerade bei einer Übernahme kann die Liquidität angespannt sein, weil einmalige Kosten auftreten können, die zu außerplanmäßigen Auszahlungen führen (u.a. Eröffnungswerbung, die Gestaltung von Drucksachen). Veränderungen im Betriebsablauf können dazu führen, dass Rechnungen verspätet gestellt werden und dadurch auch Zahlungen mit Verzögerung eintreffen.

Planbilanz/Plan-Cash-Flow-Rechnung

In der Planbilanz finden insbesondere die veränderten Finanzierungsbedingungen nach einer Übernahme Niederschlag. Die im Zuge des Eigentümerwechsels meist völlig veränderten Kapitalstrukturen machen eine detaillierte Analyse der Zahlungsströme und Belastungen notwendig.

Controlling

Parallel zur Umsatz- und Ertragsplanung sowie Liquiditätsplanung ist ein Controlling zu führen. Dabei werden regelmäßig mit Ablauf eines jeden Monats die Ist-Werte den Planzahlen gegenübergestellt. Entsprechend der Entwicklung sind Abweichungen zu kommentieren und entsprechende Korrekturen an der Planung vorzunehmen.

Kapitalbedarf und Finanzierung

Eine Unternehmensübernahme sollte auf einer soliden Finanzierung beruhen, um einerseits den Kaufpreis abzudecken, andererseits in der Anfangszeit drohende Liquiditätsengpässe zu verhindern. Für eine Unternehmensnachfolge ist das Aushandeln eines angemessenen Kaufpreises auf Basis der Unternehmensbewertung wesentlich für den späteren wirtschaftlichen Erfolg. Für die Finanzierung ist eine sorgfältige Berechnung des Kapitalbedarfs eine unerlässliche Voraussetzung.

Kapitalbedarfsplan

Der Kapitalbedarf setzt sich aus dem Kaufpreis mit sämtlichen Nebenkosten, eventuell notwendigen Neuinvestitionen, dem Wareneinkauf, den Markterschließungskosten (Werbung) sowie dem Betriebsmittelbedarf (d.h. den laufenden Betriebskosten für die ersten drei bis sechs Monate) zusammen. Ein fundierter Kapitalbedarfsplan trägt dazu bei, die Liquidität zu sichern. Auch die finanziellen Belastungen während und nach der Übernahme sollten Sie berücksichtigen.

Finanzierungsplan

Prüfen Sie bei der Finanzierung des ermittelten Kapitalbedarfs zunächst, welche Eigenmittel Sie aufbringen können. Die Eigenkapitalbasis kann durch Beteiligungskapital oder Mezzanine-Darlehen – die als wirtschaftliches Eigenkapital angesehen werden – gestärkt werden. Dies festigt die Bonität des Unternehmens und ermöglicht eine Fremdfinanzierung mit günstigen Zinssätzen. Eine Fremdfinanzierung ist über Hausbankkredite und öffentliche Förderdarlehen möglich. Wenn eigene Sicherheiten fehlen oder diese nicht ausreichen, können öffentliche Bürgschaften beantragt werden. Das Finanzierungskonzept zeigt Ihnen, mit welchem Kapitaldienst (Zins und Tilgung) Sie künftig rechnen müssen. Diese Zahlen sollten auch in die Umsatz- und Rentabilitätsplanung bzw. in den Liquiditätsplan einfließen. Anmerkung: Ausführliche Informationen zum Thema Finanzierung sowie zu öffentlichen Förderprogrammen und Bürgschaften folgen in Kapitel 6: „Finanzierung der Unternehmensübernahme“.

Anlagen

Dem Businessplan sollten aussagefähige Unterlagen beigefügt werden, die Ihre Eignung als Unternehmer sowie Ihre fachliche und kaufmännische Kompetenz belegen. Dies sind in erster Linie ein tabellarischer Lebenslauf mit beruflichem Werdegang sowie Tätigkeitsnachweisen und Weiterbildungen. Hierzu gehören auch eine persönliche Selbstauskunft mit Vermögensaufstellung sowie die letzten zwei Einkommensteuerbescheide. Des Weiteren sind dem Businessplan sämtliche Verträge (Miet-, Leasing- oder Lizenzverträge, Beraterverträge usw.) beizufügen. Sinnvoll ist es auch,

Versicherungsverträge beizulegen. Mitunter werden deren Kostenansätze bei einer Unternehmensübernahme auf Grund der veränderten Situation oder Zielsetzung neu ausgehandelt. Ebenfalls zum Konzept gehört ein Organigramm. Daraus sollte ersichtlich sein, für welche Tätigkeitsbereiche im Unternehmen Sie selbst verantwortlich sind, und wie die Stellvertretung geregelt ist. Außerdem sind die Aufgabengebiete der jeweiligen Mitarbeiter im Organigramm aufzuführen.

5.6 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.

6. Finanzierung der Unternehmensübernahme

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. Um so wichtiger sind deshalb – neben dem Einsatz von adäquaten Eigenmitteln – öffentliche Fördermittel zur Kaufpreisfinanzierung. Förderhilfen gibt es sowohl seitens des Bundes als auch des Landes Berlin. 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.

6.1 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.

Folgende Punkte sollten Sie bei den Gesprächen mit den Kreditinstituten beachten:

- Häufig ist nicht Ihr Gesprächspartner derjenige, der über eine Kreditvergabe entscheidet. Je nach den internen Richtlinien und der Größenordnung entscheiden mehrere Personen zusammen über den Kredit. Versuchen Sie, auch die Entscheidungsträger persönlich kennen zu lernen. Durch offene Gespräche bauen Sie Vertrauen auf. Sprechen Sie deshalb auch kritische Punkte Ihres Vorhabens an. Das Kreditinstitut stellt diese früher oder später sowieso fest. Dann könnte das Vertrauensverhältnis aber schon beeinträchtigt sein.
- Sprechen Sie möglichst früh bei dem ausgewählten Kreditinstitut vor. Denn eine faire Partnerschaft bedeutet auch, dem anderen 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 be- 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 öffentlichen Bürgschaften der Bürgschaftsbank Berlin beantragt werden.

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 (Anmerkung: Eine detaillierte Beschreibung hierzu finden Sie in Kapitel 5).

Kosten eines Kredits

Die Kosten eines Kredits werden von mehreren Faktoren beeinflusst. Vor Abschluss eines Kreditvertrags sollten Sie deshalb die Kreditnebenkosten prüfen. Hierzu benötigen Sie Informationen über den Zins- und Auszahlungssatz, die Laufzeit sowie die Anzahl und Fälligkeit der Raten. Außerdem sollten Sie sich über die Höhe von Bereitstellungszinsen und Kreditprovisionen, Bearbeitungsgebühren sowie Kontoführungskosten informieren.

Kreditprüfung


Ihre Bank oder Sparkasse, bei der Sie einen Kredit beantragen, wird Ihren Kreditwunsch zunächst unter folgenden Aspekten prüfen:

- Persönliche Verhältnisse, Kreditwürdigkeit des Kreditnehmers?
- Was produziert oder vertreibt das Unternehmen?
- Realisierbarkeit der Umsatz- und Ertragserwartung?
- Höhe des Eigenkapitals?
- Bisherige Kontoführung (Geldbewegungen, Zahlungsweise etc.)?

6.2 Rating – die Bonitätsbeurteilung von Unternehmen

Die Bonitätsbeurteilung bzw. die Kreditvergabe an Unternehmen und Existenzgründer verändert sich im Rahmen der Neugestaltung der Eigenkapitalvorschriften der Kreditinstitute (Basel II) wesentlich. Ratings sind Zeugnisse, in denen die Kreditwürdigkeit von Schuldnern benotet wird.

Ist die Kreditwürdigkeit gut, dann ist die Wahrscheinlichkeit gering, dass es bei der Rückzahlung der Verbindlichkeit zu Schwierigkeiten kommt, und dann ist der Zins niedrig. Schuldner mit einer schlechten Bonität müssen dagegen einen höheren Zins zahlen als „gute Adressen“ – eben weil das Risiko eines Kreditausfalls für die Bank höher ist. Die Bonitätsprüfung (Rating) erfolgt in der Regel im Rahmen eines bankinternen Verfahrens. Eine hinreichende Bonität ist Voraussetzung für die Kreditvergabe an einen gewerblichen Kunden. Das bankinterne Rating wurde nicht erst jetzt erfunden. Die



Kreditinstitute bewerten schon seit Jahren ihre Firmenkunden, um durch diese Früherkennungssysteme Ausfallrisiken zu reduzieren.

Dabei werden insbesondere folgende Punkte geprüft:

Management

- Qualität der Geschäftsführung/des Managements
- Qualität des Rechnungswesens/Controllings

Markt/Branche

- Branchen-/Marktentwicklung; Konkurrenzsituation
- Abnehmer-/Lieferantenstreuung
- Export-/Importrisiken
- Produkte/Sortiment
- Leistungsstandard

Kundenbeziehung

- Kontoführung
- Kundentransparenz/Informationsverhalten

Wirtschaftliche Verhältnisse

- Beurteilung des Jahresabschlusses
- Gesamte Vermögensverhältnisse

Weitere Unternehmensentwicklung

- Unternehmensentwicklung seit dem letzten Jahresabschluss
- Unternehmensplanung
- Ertragsplanung und künftige Kapitaldienstfähigkeit
- besondere Unternehmensrisiken

Da das Rating auch eine zukunftsorientierte Betrachtung des Unternehmens erfordert, hat der Unternehmer die Möglichkeit, über die Darstellung der wesentlichen strategischen und operativen Erfolgsfaktoren, aber auch der bestehenden Schwächen, sein Unternehmen bei den Kreditinstituten sachgerecht zu präsentieren. Auf diese Weise können sich die Banken ein reales Bild von den betrieblichen Faktoren machen.

Externes Rating

Bis vor wenigen Jahren erfolgte die Prüfung der Kreditwürdigkeit mittelständischer Unternehmen in Deutschland in der Regel durch die Kreditinstitute. Zwischenzeitlich wird durch spezielle Ratingagenturen auch ein externes Rating angeboten. Dabei wird zumeist wie folgt vorgegangen:

- Übergabe der letzten drei Jahresabschlüsse/Bilanzen; daraus wird ein Ratingspiegel erstellt.

- Anschließend wird ein Ratinggespräch zu Themen wie Management, Markt, Branche, Kundenbeziehungen, wirtschaftliche Verhältnisse und weiteren Aspekten der Unternehmensentwicklung geführt.
- Nach detaillierter Auswertung der „Hard- und Softfacts“ erfolgt ein weiteres Gespräch mit dem Unternehmer, in welchem das Rating-Ergebnis besprochen, Maßnahmen diskutiert und Strategien mit dem Unternehmer gemeinsam festgelegt werden. Ebenfalls wird diskutiert, wie das Rating mittelfristig verbessert werden kann, und auf welche Kriterien die Bank bei Finanzierungen besonderen Wert legt.
- Das externe Rating dient nicht nur dem gegenwärtigen Ratingstatus, sondern auch der Festlegung einer mittelfristigen Unternehmensstrategie. Die Kosten eines externen Ratings können sich auf mehrere Tausend Euro belaufen. Ein externes Rating hat darüber hinaus auch eine Maßstabfunktion für das interne Rating der Kreditinstitute.

Tipp: Bei der IHK Berlin gibt es zu den Themen Rating bzw. Kreditgespräche unter www.ihk-berlin24.de weiterführende Informationen (Dok-Nr. 23459).

6.3 Die öffentlichen Finanzierungshilfen

Unternehmensübernahmen können mit öffentlichen Mitteln finanziert werden. Das Land Berlin und der Bund unterstützen 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 (Hausbankprinzip; Ausnahme: der KMU-Fonds der Investitionsbank Berlin). Förderanträge müssen vor Beginn der beabsichtigten Investitionsmaßnahme gestellt werden. Eine rückwirkende Förderung ist nicht möglich. Ein Vorhaben wird begonnen, wenn die Investitionsmaßnahme in Angriff genommen wird, Verträge unterzeichnet oder finanzielle Verpflichtungen eingegangen werden.

- 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.

Existenzgründungsdarlehen

Die Förderinstitute finanzieren die Neugründung, die Übernahme eines bestehenden Unternehmens sowie den Erwerb einer tätigen Beteiligung, zum Beispiel im Rahmen eines Einstiegs als geschäftsführender Gesellschafter in eine GmbH. Förderfähig sind neben dem Übernahmepreis alle betrieblich bedingten Sachinvestitionen (Betriebs- und Geschäftsausstattung, Fuhrpark, Gebäude, Grundstücke), Markterschließungs- und Werbeaufwendungen, das erste Warenlager und Betriebsmittel wie Personal-, Werbe- und Mietkosten, die in den ersten Monaten anfallen.

Die wichtigsten Förderprogramme sind:

ERP-Kapital für Gründung

ERP-Kapital für Gründung wird von der KfW Mittelstandsbank gewährt. Das Nachrangdarlehen haftet unbeschränkt und erfüllt somit Eigenkapitalfunktion. Voraussetzung ist ein Eigenkapitaleinsatz von in der Regel 15 % des Kapitalbedarfs; diese Eigenmittel können mit dem ERP-Kapital für Gründung bis auf 40 % des Finanzierungsbedarfs aufgestockt werden. Der Darlehenshöchstbetrag beläuft sich auf 500.000 Euro. Der Kreditnehmer haftet persönlich für den Kredit, muss aber keine Sicherheiten stellen. Das Darlehen hat eine Laufzeit von 15 Jahren, die Tilgung beginnt erst nach sieben Jahren. Der Zinssatz wird in den ersten vier Jahren verbilligt. ERP-Kapital für Gründung kann mit anderen Förderprogrammen kombiniert werden.

Berlin Start

Das Programm Berlin Start richtet sich an Existenzgründer im Bereich der gewerblichen Wirtschaft und freie Berufe sowie kleine und mittlere Unternehmen, deren Gründung höchstens drei Jahre vor Antragstellung liegt.

Es bietet eine Finanzierung von Investitionen, dem ersten Warenlager, dem Übernahmepreis und dem Betriebsmittelbedarf. Der Förderumfang beträgt bis zu 100% des Finanzierungsbedarfs. Der Darlehensbetrag muss zwischen 5.000 und 100.000 Euro liegen. Die Laufzeit geht über 6 bis 10 Jahre mit maximal zwei tilgungsfreien Anlaufjahren. Diesen Kredit können Sie bei Ihrer Hausbank beantragen.

KfW-StartGeld

Dieses Darlehen richtet sich an Personen mit einem Hauptwohnsitz im Inland, die ein Unternehmen bzw. eine freiberufliche Existenz gründen wollen sowie kleine und mittlere Unternehmen und freiberuflich Tätige, die maximal drei Jahre am Markt sind. Es dient zur Finanzierung von Investitionen in Grundstücke, Gebäude, Maschinen, Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie Betriebsmittel (nur bis max 20.000 Euro). Der Förderumfang beträgt bis zu 100 % des Gesamtfinanzierungsbedarfs, max. 50.000 Euro. Die Laufzeit beträgt entweder bis zu 10 Jahren, davon sind maximal 2 Jahre tilgungsfrei oder bis zu 5 Jahren mit maximal 1 tilgungsfreien Anlaufjahr. Das Darlehen ist über die Hausbank zu beantragen.

Meistergründungsprämie

Handwerksmeistern und Handwerksmeisterinnen, die in Berlin in dem Handwerk, in welchem sie die Meisterausbildung absolviert haben, einen Betrieb gründen, übernehmen oder sich tätig an einem bestehenden Betrieb beteiligen, wird vom Land Berlin unter bestimmten Voraussetzungen eine Prämie gewährt.

Antragsberechtigt sind Handwerksmeister, die sich in Berlin innerhalb von 3 Jahren nach Ablegung der deutschen Meisterprüfung in dem von ihnen ausgeübten Handwerk zum ersten Mal selbstständig machen. Die Meistergründungsprämie beträgt einmalig 7.000 Euro bei Gründung. Es handelt sich um einen bedingt rückzahlbaren Zuschuss. Nach Ablauf von 3 Jahren besteht die Möglichkeit, zusätzlich 5.000 Euro Arbeitsplatzförderung zu beantragen. Die weiteren Bedingungen bzw. Besonderheiten für die Beantragung der Meistergründungsprämie sind im Internet unter www.hwk-berlin.de und bei der Handwerkskammer Berlin, Abteilung Betriebsberatung, zu erfahren.

6.4 Sonstige Finanzierungsmöglichkeiten

Eigenkapital gibt es auch bei privaten Beteiligungsgesellschaften bzw. bei Kapitalbeteiligungsfonds. An besonders wachstumsstarken, innovativen Unternehmen sind private Venture-Capital-Gesellschaften interessiert. Die Kapitalgeber bringen in der Regel auch zusätzliches Know-how und hilfreiche Kontakte ein. Informationen zu privatem Beteiligungskapital gibt es u. a. beim Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften (www.bvk-ev.de).

7. Serviceleistungen in Berlin

IHK Berlin

Die IHK Berlin bietet detaillierte Broschüren und spezifische Merkblätter über die Vorgehensweise und wichtige Entscheidungsfelder im Bereich der Unternehmensnachfolge. Diese Informationen können Sie auf unserer Homepage www.ihk-berlin24.de Dok.-Nr: 405 finden.

In Einzelgesprächen informiert die IHK Berlin 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. Für anknüpfende Fragen zu steuerlichen und rechtlichen Aspekten steht Ihnen unsere Rechtsabteilung zur Verfügung.

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

Ihr Ansprechpartner zur Unternehmensnachfolge in der IHK Berlin:

IHK Berlin
Frauke Bielka
Fasanenstraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49(0)30 31510-322
Telefax: +49(0)30 31510-114
E-Mail: frauke.bielka@berlin.ihk.de
www.ihk-berlin24.de

Handwerkskammer Berlin

Das Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer (BTZ) bietet Weiterbildung und Seminare zum Thema Übernahme / Übergabe sowie regelmäßige Informationsveranstaltungen zur „Unternehmensnachfolge im Handwerk“.

Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Berlin

Mehringdamm 14

10961 Berlin

Telefon: +49(0)30 25903-413, -420

Telefax: +49(0)30 25903-478

E-Mail: btz@hwk-berlin.de

www.hwk-berlin.de

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 Nachfolgebörse der Handwerkskammer Kontakte zwischen Anbietern von und Nachfragern nach Betrieben des Berliner Handwerks.

Handwerkskammer Berlin

Betriebsberatung

Blücherstr. 68

10961 Berlin

Telefon: +49(0)30 25903-467

Telefax: +49(0)30 25803-468

E-Mail: betriebsberatung@hwk-berlin.de

www.hwk-berlin.de



8. Berliner Initiative Unternehmensnachfolge

Seit dem Jahr 2000 widmet sich die Berliner Initiative Unternehmensnachfolge der betrieblichen Nachfolgeproblematik. Hinter dieser Initiative stehen die Partner IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin, Berliner Volksbank, Berliner Bank, Berliner Sparkasse sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.

Die Gründung der Initiative entstand vor dem Hintergrund, dass in Deutschland jährlich ca. 70.000 Unternehmen Schwierigkeiten bei der Suche nach einem geeigneten Nachfolger haben. Diesen Unternehmen, aber auch den Unternehmen, die sich bereits mit einer Nachfolgeregelung beschäftigen, bieten die Partner der Initiative Unterstützung und Informationen. Die vorliegende Broschüre der beiden beteiligten Kammern ist ein Teil davon.

Im Rahmen der Initiative wird alljährlich im Herbst der nexxt-day Berlin ausgerichtet. Beim nexxt-day haben die Unternehmen, die abgeben und Personen, die ein Unternehmen übernehmen möchten, die Möglichkeit zum Austausch. Des Weiteren bieten die verschiedenen Partner zu unterschiedlichen Nachfolgethemen Seminare und Workshops an.

9. Ausgewählte Ansprechpartner auf Bundes- und Landesebene

Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Technologie und Frauen
Martin-Luther-Str. 105
10825 Berlin
Tel.: +49(0)30 9013-0
www.berlin.de/sen/wirtschaft

IBB Investitionsbank Berlin
Bundesallee 210
10702 Berlin
Tel: +49(0)30-21254747
www.ibb.de

BBB Bürgschaftsbank zu
Berlin-Brandenburg GmbH
Schillstr. 9
10785 Berlin
Tel: +49(0)30 311004-0
www.buergschaftsbank-berlin.de

KfW Mittelstandsbank
Niederlassung Bonn
Ludwig-Erhard-Platz 1-3
53179 Bonn
Tel: 01801 241124 (Infocenter)
www.kfw-mittelstandsbank.de

Bundesministerium für
Wirtschaft und Technologie
Scharnhornstr. 34-37
10115 Berlin
Tel: 01805 615 001
www.bmwi.de
www.nexxt.org

10. Literaturhinweise (Auswahl)

Brost, Heike/Faust, Martin/Thekens, Chatrin (Hrsg.), **Unternehmensnachfolge im Mittelstand**; Bankakademie Verlag GmbH, Frankfurt, 49,90 Euro

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: **nexxt Initiative Unternehmensnachfolge. Die optimale Planung**, kostenlos

Deutscher Industrie- und Handelskammertrug (DIHK): **Unternehmensnachfolge – Informationen für Nachfolger und Senior-Unternehmer**, 16,- Euro

Felden, Birgit/Anne Katrin Klaus: **Unternehmensnachfolge**; Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart, 44,95 Euro

Fromm, Rüdiger u.a.: **Die richtige Unternehmensnachfolge im Mittelstand: Vermögen sichern, Steuern sparen, Unternehmen erhalten**. BBE-Verlag, 90,- Euro

Gebel, Dieter: **Betriebsvermögen und Unternehmensnachfolge**, 59,- Euro
Häger, Michael/Reschke, Torsten: **Checkbuch Unternehmenskauf**, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 34,80 Euro

Institut für Mittelstandsforschung Mannheim: **Generationswechsel in der mittelständischen Wirtschaft Baden-Württembergs**; Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Isfan, Katrin: **Unternehmensübernahmen durch Frauen zur Sicherung des familieninternen Generationswechsels**, Deutscher Universitätsverlag

Kantenwein, Thomas u.a.: **Profi-Handbuch: Nachfolge in Familienunternehmen**, Walhalla-Verlag

May, Peter/Sies, Claudia: **Unternehmensnachfolge**, Witten/Herdecke

Nagel, Anna: **Wie regle ich meine Unternehmensnachfolge**, Gabler Verlag

Riedel, Hannspeter: **Unternehmensnachfolge regeln**; Gabler Verlag

Impressum

Herausgeber

IHK Berlin
Fasanenstr. 85
10623 Berlin
Telefon: +49(0)30 31510-0
Telefax: +49(0)30 31510-166
E-Mail: service@berlin.ihk.de
www.ihk-berlin24.de

Handwerkskammer Berlin
Blücherstr. 68
10961 Berlin
Telefon: +49(0)30 25903-01
Telefax: +49(0)30 25903-235
E-Mail: info@hwk-berlin.de
www.hwk-berlin.de

Redaktion

Frauke Bielka, IHK Berlin
Georg Klasmann, Handwerkskammer Berlin

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

1. Auflage
© 2009
IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin

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.

Stand: November 2009

