

Betriebsübergabe im Handwerk

Schriftenreihe
Unternehmensführung Nr. 2

zwei

4. Auflage

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern
in Baden-Württemberg

Heilbronner Straße 43, 70191 Stuttgart,
Telefon 07 11/16 57-0

Autoren: Franz Falk, Jörg Fuchs, Toni Gmyrek, Bernd Juhl, Rolf Koch,
Ulrich Mietz, Thomas Rieger, Sylvia Weinhold

Die Autoren sind Berater bei den Handwerkskammern
in Baden-Württemberg

Redaktion: Bernd Juhl, Handwerkskammer Ulm

Herstellung: Holzmann Druck, 86825 Bad Wörishofen

Copyright: Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern
in Baden-Württemberg, Stuttgart 1995/2002/2004/2008

Inhalt

| | |
|--|----|
| Stichwortverzeichnis | 4 |
| 1 Voraussetzungen für eine erfolgreiche Betriebsübergabe | 7 |
| 2 Ziele einer Betriebsübergabe | 9 |
| 3 Die Vorbereitung der Betriebsübergabe | 10 |
| 4 Beteiligung des Nachfolgers | 16 |
| 5 Der Wert des Unternehmens | 19 |
| 6 Mögliche Formen der Betriebsübergabe | 22 |
| 7 Das Übergabekonzept absichern | 31 |
| 8 Checkliste für die Betriebsübergabe | 36 |
| 9 Die Übergabe ist unter Dach und Fach – was müssen Sie noch erledigen? | 38 |
| 10 Wer kann helfen? Wichtige Ansprechpartner | 39 |
| 11 Elf Tipps zur erfolgreichen Betriebsübergabe | 40 |
| 12 Links zur Betriebsübergabe | 41 |

- Altersversorgung 9,12
- Arbeitsvertrag 34
- AWH-Standard 20
- AWH-Verfahren 14

- Beteiligung 16
- Betriebsaufspaltung 24
- Betriebsbörse 10
- Betriebsräume 12
- Betriebsübergabe 36,39
- Betriebsübergang 14
- Beratervertrag 35
- Beurteilung des Nachfolgers 9,11
- BGB-Gesellschaft 17

- Darlehensvertrag 35

- Erbregelung 9,11
- Erbvertrag 11,35
- Ertragswert 20

- Formalitäten 38
- Formen der Betriebsübergabe 22
- Formvorschriften 31
- Freigrenze 27

- Geeigneter Nachfolger 10
- Gesellschaftsvertrag 35
- Gewerberecht 36
- GmbH 17

- Handwerksrecht 36
- Haftung 31

- Individuelle Beratung 39
- Informationspflicht beim Betriebsübergang 14

- Kaufpreis 14
- Kaufpreis-Raten 24
- Kaufpreis-Renten 24
- Kaufvertrag 31
- KG 17

- Mitarbeiter 15,37
- Mietvertrag 33

- Nutzungsänderung 12

- OHG 17

- Ruhestand 12

- Schenkung 25,37
- Schenkungsteuer 26
- Schenkungsvertrag 32
- Sicherung eines Betriebes 9
- Standort 12
- Steuervergünstigungen 23
- Substanzwert 19

- Pachtvertrag 28,33

- Testament 11,35

- UG 17
- Unternehmenswert 14
- Unterrichtungspflicht 15

- Veräußerungsgewinn 23
- Vereinfachtes Ertragswertverfahren 27
- Verkauf 22,36
- Verkauf von GmbH-Anteilen 24
- Vermögensübersicht 12
- Verpachtung 28,37
- Verpachtung mit Betriebsaufgabe 28
- Verpachtung ohne Betriebsaufgabe 28
- Verwaltungsvermögen 26
- Voraussetzungen für eine Betriebsübergabe 7
- Vorvertrag 35

- Wert des Unternehmens 19

- Ziele einer Betriebsübergabe 9



Voraussetzungen für eine erfolgreiche Betriebsübergabe

Kapitel 1

Die Übergabe eines Handwerksbetriebes berührt zahlreiche Bereiche wie zum Beispiel:

- Betriebswirtschaft
- Technik
- Recht
- Steuern
- Familiäre Situation

Bei einer Betriebsübergabe kann es deshalb keine pauschale Lösung geben, sondern jede Übergabe muss auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmt werden.

Damit es jedoch zu einer erfolgreichen Betriebsübergabe kommen kann, sollten zunächst wichtige Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1. Ein wirtschaftlich rentabler und wettbewerbsfähiger Betrieb**
 - Zukunftschancen
 - Wettbewerbsfähiges Produktions- und Leistungsangebot
 - Aktuell technischer Stand
 - Standortqualität
 - Kundenbeziehungen
 - Umsätze und Gewinne in den letzten Geschäftsjahren
 - Qualifikation der Mitarbeiter
 - Ein gutes Image
- 2. Ein rechtzeitig ausgewählter, vorbereiteter und qualifizierter Nachfolger**
 - Handwerksrechtliche Voraussetzungen
 - Technisches und kaufmännisches Wissen
 - Persönlichkeit
 - Bereitschaft, Einstellung und Engagement
 - Berufliche Erfahrungen
 - Kontakte und Netzwerke
 - Eigenkapital
- 3. Eine vom Betrieb unabhängige Altersversorgung**
 - Risiko des Ausfalls der Zahlungen berücksichtigen
 - Keine finanzielle Abhängigkeit vom Nachfolger eingehen
- 4. Eine umfassende Erbregelung**
 - Berücksichtigung der betrieblichen Aspekte
 - Berücksichtigung der gesellschaftsrechtlichen Fragen
 - Berücksichtigung der familiären Verhältnisse und Vorstellungen

5. Sorgfältige Vorbereitung

- Ausreichend Zeit
- Ausführliche Information und Vorbereitung
- Alle Beteiligten mit einbeziehen
- Lebensplanung

6. Eine steuerlich sinnvolle Gestaltung

- Berücksichtigen Sie steuerliche Regelungen
- Halten Sie die Belastungen so gering wie möglich
- Nutzen Sie die Freibeträge aus

7. Geben Sie Ihren Betrieb rechtzeitig ab

- Überspringen Sie keine Generation
- Lassen Sie rechtzeitig los
- Überlassen Sie nichts dem Zufall
- Planen Sie Ihr „Leben danach“

Ziele einer Betriebsübergabe

Kapitel 2

Bei der Betriebsübergabe werden die Weichen für Ihre Zukunft und die Ihres Nachfolgers gestellt.

Setzen Sie sich deshalb rechtzeitig mit Ihren persönlichen und betrieblichen Zielen auseinander, die Sie mit der geplanten Betriebsübergabe verfolgen. Die optimale Übergabelösung berücksichtigt Ihre persönlichen Ziele.

Persönliche und betriebliche
Ziele

Mögliche Ziele

Den Betrieb langfristig sichern

- Klare Eigentumsverhältnisse
- Überschaubare Führungsverhältnisse
- Keine zu hohen finanziellen Belastungen für den Nachfolger
- Lebenswerkes "Betrieb" erhalten
- Vertragliche Regelungen (Miet-, Pachtverträge usw.) treffen

Die Arbeitsplätze erhalten

- Qualifizierte Arbeitsplätze als wichtiges Kapital für den Nachfolger
- Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern
- Arbeitsplätze erhalten – eine Unternehmenskultur
- Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen

Eigene Altersversorgung sichern

- Finanzielle Absicherung des Unternehmers und seiner Familie
- Unabhängigkeit von laufenden Zahlungen durch den Betriebsnachfolger
- Rechtzeitig die Höhe Ihrer Altersversorgung und einer eventuellen Lücke ermitteln

Das Erbe umfassend regeln

- Eindeutige Eigentumsverhältnisse
- Klare Verhältnisse für die betriebliche Führung
- Beteiligungsmöglichkeiten prüfen
- Abfindung mit Vermögenswerten aus dem Privatbereich
- Keine Zersplitterung des Betriebes

Die Steuerbelastung optimieren

- Einkommensteuer
- Erbschaft- und Schenkungsteuer
- Freibeträge nutzen
- Gesetzeslage berücksichtigen

Kapitel 3 Die Vorbereitung der Betriebsübergabe

Das sollten Sie rechtzeitig klären:

- Ist Ihr Unternehmen übergabefähig und wie ist die wirtschaftliche und finanzielle Situation Ihres Betriebs?
- Wer wäre geeignet und bereit, Ihren Betrieb zu übernehmen?
- Wie soll die Übergabe erfolgen (Verkauf, Schenkung, Verpachtung)?
- Zu welchem Zeitpunkt wollen Sie Ihren Betrieb übergeben?
- Soll der Gesamtbetrieb oder sollen nur einzelne Bereiche übergeben werden?
- Werden die betrieblich genutzten Grundstücke und Gebäude ebenfalls übertragen oder sollen sie an den Nachfolger vermietet werden?
- Hat Ihr derzeitiger Familien- bzw. Güterstand Auswirkungen auf die Nachfolgeregelung? Müssen Testament oder Vermächtnis erstellt bzw. geändert werden?
- Reicht Ihre Altersvorsorge aus?

Die Suche nach einem Nachfolger

Wer soll Nachfolger werden?

Nicht immer steht innerhalb der eigenen Familie ein geeigneter Nachfolger bereit. Beginnen Sie in diesem Fall rechtzeitig mit der Suche nach einem Übernehmer. Nicht in jedem Fall ist der erste Interessent auch gleich der Richtige für Ihr Unternehmen.

Wer kommt als Übernehmer in Frage?

- Derzeitige oder frühere Mitarbeiter
- Handwerksmeisterinnen oder -meister, die sich selbständig machen wollen
- Mitbewerber, die sich vergrößern oder ein zusätzliches Standbein schaffen wollen
- Unternehmer aus anderen Branchen, Kunden oder Lieferanten, die ihr Sortiment erweitern wollen

Die Suche nach einem fähigen Nachfolger kann schwierig und langwierig sein. Einerseits soll die Suche diskret erfolgen, andererseits soll das Angebot so breit wie möglich gestreut werden. Nutzen Sie deshalb alle passenden Möglichkeiten zur Nachfolger-Suche.

Wie finden Sie einen Nachfolger?

So finden Sie einen Nachfolger:

- Betriebsbörsen der Handwerkskammern und Fachverbände
- Eigenes Inserat bzw. Recherche in der Internet-Unternehmensbörse www.nexxt-change.org
- Inserate in Tageszeitungen und Fachzeitschriften
- Informationen in der Deutsche Handwerks Zeitung
- Aushänge in Meister- und Technikerschulen oder bei den geeigneten Fachbereichen der Fachhochschulen und Universitäten
- Information von Brancheninsidern, wie Vertreter Ihrer Lieferanten und Innungs-obermeister
- Firmenmakler und Unternehmensberatungsgesellschaften

Die Auswahl des Nachfolgers

Welcher Nachfolger ist der Richtige? Wer heute einen Betrieb selbständig führen will, der braucht nicht nur ein überdurchschnittliches Fachwissen, sondern auch kaufmännisches Geschick und Erfahrung in der Unternehmensführung. Zusätzliche Kenntnisse über die Meisterausbildung hinaus sind gefragt. Sehr gut bewährt hat sich die Fortbildung zum „Betriebswirt des Handwerks“. In dieser Ausbildung können junge Handwerksmeisterinnen und -meister wichtiges Führungswissen erlernen.

Zusatzqualifikation

Die Auswahl des richtigen Nachfolgers ist dann besonders wichtig, wenn Sie für Ihre Altersversorgung noch laufende Einnahmen aus dem Betrieb benötigen, sei es beispielsweise durch Miete, Pacht oder durch Rente. Denn dann sind Sie vom unternehmerischen Geschick und Erfolg des Nachfolgers abhängig.

Beurteilen Sie den Nachfolger nach folgenden Kriterien:

- Über welche Ausbildung verfügt der Interessent? Besitzt er die notwendigen handwerksrechtlichen Voraussetzungen?
- Welche zusätzliche Qualifikation hat er sich erworben?
- Wie war sein beruflicher Werdegang? Hat er bereits Führungserfahrung gesammelt und kennt er sich auch im kaufmännischen Bereich aus?
- Unterstützen Partner und Familie sein Vorhaben?
- Kann der Interessent die Finanzierung sicherstellen? Verfügt er über ausreichend Eigenmittel?

Beurteilung des Nachfolgers

Erbrechtliche Überlegungen

Als verantwortungsbewusster Unternehmer überlassen Sie die Regelung der Nachfolge nicht einfach dem Gesetz, sondern regeln in einem Testament oder in einem Erbvertrag, wer den Betrieb für den Fall Ihres Todes weiterführen soll. Damit können Sie der Gefahr einer möglicherweise nachteiligen – weil ungewollten – gesetzlichen Regelung vorbeugen. Sie verhindern so zum Beispiel, dass Ihr gesamter Nachlass, also alle Vermögenswerte und alle Schulden, in das Eigentum einer Erbengemeinschaft fällt.

Erbregelung

Bestimmen Sie in einem Testament oder in einem Erbvertrag durch eine „Verfügung von Todes wegen“, wer das Betriebsvermögen erhalten und den Betrieb fortführen soll und wie Sie Ihr Vermögen auf die Erben aufteilen wollen.

Beim Testament unterscheidet man zwischen einem privatschriftlichen Testament und einem notariellen Testament. Das privatschriftliche Testament muss vom Erblasser handschriftlich verfasst und unterschrieben sein. Ein notarielles Testament, auch öffentliches Testament genannt, wird von einem Notar beurkundet. Ein Testament ist eine einseitige Erklärung, die jederzeit widerrufen oder abgeändert werden kann. Ausnahme: gemeinschaftliche Testamente, beispielsweise von Ehepartnern.

Testament

Ein Erbvertrag muss zwingend vor einem Notar beurkundet werden. Er bindet die Beteiligten an die darin getroffenen Willenserklärungen.

Erbvertrag

Lassen Sie sich über die Gestaltungsmöglichkeiten in Ihrem Testament oder in Ihrem Erbvertrag ausführlich beraten. Sie erleichtern sich Ihre Vorüberlegungen, wenn Sie sorgfältig auflisten, welche Vermögensgegenstände Ihnen gehören, welchen Wert diese Gegenstände haben, mit welchen Schulden Ihr Vermögen belastet ist und wer was davon erhalten soll.

Informieren Sie sich:

- Besteht bereits ein Ehevertrag, ein Erbvertrag oder ein Testament und sind die darin getroffenen Verfügungen noch sinnvoll?
- Welche Regelungen sind in Ihrem Gesellschaftsvertrag getroffen?
- Welche Konsequenzen ergeben sich dadurch für die Betriebsfortführung?
- Wer soll den Betrieb übernehmen, wer soll das Betriebsvermögen erhalten?
- Wie sollen die nicht am Betrieb beteiligten Erben berücksichtigt werden?
- Wie hoch sind die Pflichtteilsansprüche Ihrer Erben?
- Welche letztwilligen Verfügungen wollen Sie treffen?

Die Altersversorgung des Betriebsübergabers

Reicht die Altersvorsorge?

Bei mehr als dreiviertel aller Handwerker ist der Betrieb ein wesentlicher Teil der Altersversorgung. Diese Unternehmer sind bei der finanziellen Absicherung ihres Ruhestands davon abhängig, dass Sie noch Einnahmen aus dem Betrieb erhalten, sei es in Form einer Pacht, Miete, Rente oder in Form eines Arbeitsentgelts.

Stellen Sie in der nebenstehenden Vermögensübersicht zusammen, welche Einnahmen und Ausgaben künftig monatlich auf Sie zukommen. So können Sie feststellen, ob Ihre monatlichen Einkünfte ausreichen werden.

Standortsicherung des Betriebes

Betriebsräume

Der Standort ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren. Prüfen Sie, ob Ihr Nachfolger den Betrieb am jetzigen Standort weiterführen kann. Wenn Sie Ihre Betriebsräume gemietet haben, dann hängt die Standortsicherung davon ab, ob der Nachfolger in das bestehende Mietverhältnis eintreten darf und wie lange er sich durch den Mietvertrag den Standort sichern kann.

Auflagen

Gehören die Betriebsräume Ihnen, dann sollten Sie klären, ob die baurechtlichen Voraussetzungen für die Betriebsfortführung erfüllt sind oder ob der Nachfolger mit Auflagen rechnen muss.

Nutzungsänderung

Wenn Ihr Nachfolger ein anderes Gewerbe ausüben möchte, ist eventuell eine Nutzungsänderung notwendig. Den Antrag stellen Sie beim Baurechtsamt Ihrer Gemeinde.

Beispiel einer Versorgungsübersicht

| Einnahmen pro Monat | € | Ausgaben pro Monat | € |
|---|---|---|---|
| Einkünfte aus beruflicher Tätigkeit – eigenes Gehalt – Gehalt Ehegatte – Honorare – – | | Lebenshaltung – Lebensmittel – Kleidung und pers. Bedarf – Hobby und Freizeit – Urlaub – Geschenke und Zuwendungen – – | |
| Grundbesitz – Pacht – Miete – – | | Personenversicherungen – Rentenversicherung – Krankenversicherung, Tagegeld – Lebensversicherung – Unfallversicherung – Pflegeversicherung – | |
| Renten – gesetzliche Rente selbst – gesetzliche Rente Ehegatte – Privatrente – Berufsgenossenschaft – Unfall-/Erwerbsminderungsrente – Versorgungswerk | | Sachversicherungen – Privathaftpflicht – Hausrat – Feuer – Leitungswasser, Glasversicherung – Rechtsschutz | |
| Kapitalvermögen – Kapitalerträge – Dividenden – Erträge aus Beteiligungen – – | | Wohnen – Unterhalt/Reparaturen – Miete – Nebenkosten – Heizung – Strom – Wasser – Telefon – Müll – Einrichtung | |
| Sonstiges – Unterhaltszahlungen – Zuwendungen – – | | Fahrzeug – Kfz-Steuern – Kfz-Versicherungen – Verbrauch – Wartung/Reparaturen – Leasing – Ansparrücklage | |
| | | Sonstige private Verpflichtungen – Unterstützung/Unterhaltsleist. – private Darlehen Tilgung – private Darlehen Zinsen – Einkommenssteuer | |
| Gesamteinnahmen | | Gesamtausgaben | |
| Überschuss | | Unterdeckung | |

Bereiten Sie sich auf folgende Fragen vor:

- Wie ist das Betriebsgrundstück im Bebauungsplan ausgewiesen?
- Sind die baurechtlichen Voraussetzungen für künftige betriebliche Vorhaben wie Neubau oder Umbau oder Erweiterungsinvestitionen erfüllt?
- Ist eine Nutzungsänderung erforderlich?
- Sind Maßnahmen zur Luftreinhaltung oder Lärminderung notwendig?
- Sind die notwendigen Einrichtungen zur Abwasserbeseitigung vorhanden?
- Kann der Standort durch einen langfristigen Miet- oder Pachtvertrag gesichert werden?

Der Wert Ihres Betriebes

Unternehmenswert

Der Unternehmenswert spielt nicht nur beim Verkauf eine Rolle, sondern unter anderem auch bei der Aufnahme neuer oder dem Ausscheiden bestehender Gesellschafter, bei Erbschaftsfällen oder bei einer Schenkung. Viele Betriebsinhaber haben aber lediglich eine ungefähre Vorstellung davon, wie viel ihr Unternehmen wert sein könnte. Bei der Bewertung ihres Lebenswerks weichen ihre Vorstellungen meist von den tatsächlich erzielbaren Preisen im Verkaufsfall ab.

Ein überhöhter Kaufpreis, eine zu hohe Pacht oder übertriebene Ausgleichszahlungen des Nachfolgers an andere Erben, können erhebliche Probleme mit sich bringen:

- Sie machen es für den Übergeber schwierig oder sogar unmöglich, einen Nachfolger zu finden, der bereit und in der Lage ist, diese Beträge zu bezahlen.
- Der Nachfolger läuft Gefahr, dass die finanziellen Belastungen aus der Übernahme zu hoch sind und er seinen Betrieb nicht mehr wirtschaftlich führen kann. Der Bestand des Unternehmens wird gefährdet.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, den Unternehmenswert objektiv und nach anerkannten Regeln zu ermitteln. Dies schafft eine faire Verhandlungsbasis für Käufer und Verkäufer. Die betriebswirtschaftlichen und technischen Beraterinnen und Berater Ihrer Handwerkskammer ermitteln den Wert eines Betriebs nach dem speziell für Handwerksunternehmen entwickelten AWH-Verfahren.

AWH-Verfahren

Nähere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel 5 in dieser Broschüre.

Ihre Mitarbeiter

Betriebsübergang nach § 613 a BGB

Beim Unternehmensverkauf bzw. einer teil- oder unentgeltlichen Betriebsübergabe handelt es sich rechtlich in der Regel um einen Betriebsübergang. Dies bedeutet für den Übernehmer Ihres Betriebs, dass er als neuer Arbeitgeber grundsätzlich in allen Rechten und Pflichten an Ihre bisherige Stelle tritt. Mitarbeitern darf insbesondere nicht wegen des Betriebsübergangs gekündigt werden. Neu ist seit dem 1.4.2002, dass die Mitarbeiter im Voraus über den Betriebsübergang informiert werden müssen und dass sie ein Widerspruchsrecht haben. Diese Informationspflicht beim Betriebsübergang ist im § 613 a BGB geregelt.

Der neue § 613 a Abs. 5 BGB verpflichtet den bisherigen oder den neuen Betriebsinhaber, die von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer über Zeitpunkt und Grund des Übergangs, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs sowie über die für die Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu informieren.

Die Unterrichtungspflicht gilt gegenüber allen von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmern unabhängig von der Größe des Betriebes und unabhängig davon, ob auch der Betriebsrat über den Betriebsübergang informiert werden muss. Die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen eines Betriebsübergangs betreffen vor allem das Weiterbestehen oder geplante Änderungen der bisherigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und die Verteilung der Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers für noch nicht erfüllte Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer.

Unterrichtungspflicht der Arbeitnehmer

Die Unterrichtung hat in Schriftform zu erfolgen. Der Arbeitgeber kann die Mitteilung als Kopie, Telefax oder E-Mail übermitteln. Gleichmaßen betroffene Arbeitnehmer können durch einen gleichlautenden Text informiert werden. Lassen Sie sich den Empfang bestätigen.

Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers

Das Recht des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber zu widersprechen, ist vom Bundesarbeitsgericht und vom Europäischen Gerichtshof seit langem anerkannt. Im Interesse von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist das Widerspruchsrecht nun im § 613 a Abs. 6 BGB ausdrücklich geregelt.

Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer

Widerspricht der Arbeitnehmer, geht das Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Betriebsinhaber über, sondern besteht mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter. Der Verbleib beim bisherigen Arbeitgeber ist für den Arbeitnehmer allerdings mit dem Risiko verbunden, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn er im Unternehmen nicht weiter beschäftigt werden kann. Die neue Regelung räumt dem Arbeitnehmer deshalb eine Widerspruchsfrist von einem Monat ein. Die Widerspruchsfrist beginnt, wenn der Arbeitnehmer vom bisherigen oder vom neuen Arbeitgeber vollständig über den Betriebsübergang unterrichtet worden ist. Der Arbeitnehmer kann den Widerspruch wahlweise gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Betriebsinhaber erklären. Ein späterer Widerspruch kann lediglich dann Erfolg haben, wenn der Arbeitnehmer vom Betriebsübergang keine Kenntnis hatte.

Tipp: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter rechtzeitig, schriftlich und umfassend über die geplante Betriebsübergabe. Nur dann sind Sie vor späteren Widersprüchen Ihrer Mitarbeiter sicher. Die Frist von einem Monat läuft nicht – wie nach bisheriger Rechtsprechung – ab genereller Kenntnis des Arbeitnehmers, sondern erst ab dem Zeitpunkt des Zugangs der ordnungsgemäßen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Betriebsinhaber.

Hier lauern gerade für den bisherigen Arbeitgeber erhebliche Risiken: Wurde der Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß unterrichtet, so hat dies die Folge, dass er zeitlich unbeschränkt von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen und Weiterbeschäftigung beim alten Arbeitgeber verlangen kann.

Kapitel 4 Beteiligung des Nachfolgers

Schrittweise Übergabe

Wenn Ihr Nachfolger feststeht, können Sie ihn am Gewinn und sogar am Kapital des Betriebes beteiligen. Mit dieser Beteiligung machen Sie einen ersten Schritt in Richtung einer späteren Übergabe. Eine gewinnabhängige Tantieme kann beim Nachfolger zudem einen Motivationsschub auslösen. Die Tantieme ist allerdings bei ihm steuer- und sozialversicherungspflichtig. Bei Ihnen mindert sich der Gewinn und damit die Steuerbelastung.

Mit dem zusätzlichen Entgelt kann sich der Nachfolger beispielsweise als Gesellschafter am Betrieb beteiligen. Im Lauf der Zeit kann damit sein Anteil am Betrieb anwachsen.

Ebenso wichtig wie eine Beteiligung am Erfolg und Kapital des Betriebes ist die Einbindung des Nachfolgers in die betrieblichen Entscheidungen. Je früher und je mehr er einbezogen wird, je selbständiger er arbeiten kann, je mehr Verantwortung er erhält, desto leichter fällt der spätere Wechsel in der Unternehmensführung.

Motivation

Geben Sie Ihrem späteren Nachfolger die Gelegenheit, sich zu bewähren. Übertragen Sie ihm zunehmend Kompetenzen und Verantwortung. Geben Sie ihm die Chance, sich durch Erfolge zu motivieren.

Zeitplan

Damit es zu Erfolgen kommen kann, legen Sie zusammen mit Ihrem Nachfolger in einem genauen „Fahrplan“ fest, wie die Einarbeitung und die Beteiligung ablaufen und sich entwickeln soll.

Scheitern der Beteiligung

Tipp: Denken Sie aber daran, dass trotz aller Planungen und guten Absichten eine Beteiligung auch scheitern kann. Sorgen Sie durch eine entsprechende Vertragsgestaltung dafür, dass eine Trennung von Ihrem Nachfolger ohne große rechtliche und finanzielle Probleme möglich ist.

So können Sie den späteren Nachfolger am Betrieb beteiligen

Gewinnbeteiligung

Gewinnbeteiligung

Damit fördern Sie das Interesse an der Wirtschaftlichkeit des Betriebes. Je höher der Gewinn, desto höher die Tantieme. Legen Sie aber einen Mindestgewinn fest, ab dem die Tantieme berechnet wird.

Stille Gesellschaft

Stiller Gesellschafter

Der Nachfolger beteiligt sich mit seinem eigenen Geld am Betrieb und erhält dafür ein Beteiligungsentgelt. Er haftet in Höhe der Beteiligung. Die Zinsen für die Beteiligung sind beim Nachfolger zu versteuernde Einkünfte, bei Ihnen sind es Betriebsausgaben. Die Mitspracherechte eines stillen Gesellschafters sind gering.

Gesellschafter einer KG

Als Kommanditist einer KG haftet der Nachfolger nur mit seinem Kapitalanteil, erhält einen Anteil am Gewinn und hat ein Mitspracherecht bei wichtigen Entscheidungen. Steuerliche Nachteile entstehen dann, wenn der Kommanditist im Betrieb mitarbeitet und Mitunternehmer wird. Dann ist sein Gehalt nicht mehr als Betriebsausgabe abzugsfähig.

KG

BGB- bzw. OHG-Gesellschafter

Eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts bzw. eine offene Handelsgesellschaft macht den Nachfolger zum gleichberechtigten Partner. Alle Gesellschafter haften unbeschränkt und gesamtschuldnerisch für alle Schulden der Gesellschaft. Nachteile ergeben sich außerdem bei der Gewerbesteuer, denn die Vergütungen für die Gesellschafter sind nicht als Betriebsausgaben abzugsfähig.

BGB-Gesellschafter

OHG-Gesellschafter

GmbH oder UG-Gesellschafter

Da die Kapitalbeteiligung von der Geschäftsführung getrennt ist, haben Sie vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten. Sie können die Kapitalanteile in kleinen Schritten übertragen und den Nachfolger gleich oder erst später zum Geschäftsführer ernennen. Die Haftung ist auf seine Einlage beschränkt (dies gilt aber nicht, wenn für Kredite persönlich gebürgt wird). Das Gehalt des Nachfolgers ist als Betriebsausgabe abzugsfähig.

GmbH

UG (haftungsbeschränkt)

Bei einer GmbH/UG mit Betriebsaufspaltung kann in einem ersten Schritt der Nachfolger nur an der Betriebsfirma beteiligt werden, während Sie alleiniger Gesellschafter der Besitzfirma bleiben. Stufenweise kann dann eine Beteiligung am Besitzunternehmen erfolgen.

Betriebsaufspaltung

Kleine AG

Mit einer kleinen Aktiengesellschaft, die ebenso wie die GmbH eine Kapitalgesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit ist, können Sie Ihren Nachfolger schrittweise am Kapital und an der Geschäftsführung beteiligen. Notwendig sind ein Aufsichtsrat (drei Mitglieder) und ein Vorstand. Für Verbindlichkeiten haftet die kleine AG den Gläubigern nur mit ihrem Gesellschaftsvermögen. Die Vorstandsgehälter sind als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Kleine AG

Informieren Sie sich

- Welche Auswirkungen hat eine gewinnabhängige Tantieme für Ihren späteren Nachfolger?
- Was müssen Sie unternehmen, wenn Sie Ihren Nachfolger als stillen Gesellschafter aufnehmen wollen?
- Welche Konsequenzen hätte eine Beteiligung des späteren Nachfolgers an einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts oder an einer offenen Handelsgesellschaft?
- Wie würde sich die Beteiligung an einer GmbH/UG oder an einer Betriebsaufspaltung auswirken?
- Welche vertraglichen Vereinbarungen müssten Sie treffen?

Vorteile:

- Sie lernen den Nachfolger, seine Fähigkeiten und seine Arbeitsweise genau kennen.
- Sie können Ihre Arbeitsbelastung reduzieren.
- Sie können einen Teil der Verantwortung und des Risikos auf den Nachfolger übertragen.
- Der Nachfolger bringt neue Ideen und Impulse und arbeitet engagiert mit.

Nachteile:

- Sie sind in Ihren Entscheidungen und Kompetenzen eingeschränkt.
- Der Einfluss auf betriebliche Entscheidungen reduziert sich.
- Durch schlechte Arbeit des Nachfolgers sinkt der Wert des Betriebes und damit der später zu zahlende Übernahmepreis.
- Probleme, wenn sich der Nachfolger als nicht geeignet herausstellt.



Der Wert des Unternehmens

Kapitel 5

Bei keinem anderen Thema ist die Gefahr so groß, dass die Beteiligten aneinander vorbeireden, wie bei der Unternehmensbewertung.

Der Nachfolger ist bestrebt, einen möglichst geringen Kaufpreis zu zahlen. Der Übergeber überschätzt dagegen häufig den Wert seines Unternehmens. Das ist nachvollziehbar und verständlich, da das Unternehmen häufig sein Lebenswerk darstellt. Allerdings hat diese Einschätzung Nachteile, die zunächst nicht erkennbar sind:

Unterschiedliche
Sichtweisen

- Ein hoher Kaufpreis, eine hohe Pacht oder hohe Auszahlungen des Nachfolgers an andere Erben werden es schwierig machen einen Nachfolger zu finden, der bereit und in der Lage ist, diese Beträge zu bezahlen.
- Der Nachfolger läuft Gefahr, dass bei einem überhöhten Kaufpreis, bei einer zu hohen Pacht oder zu hohen Auszahlungen an andere Erben und den damit verbundenen Finanzierungskosten der Betrieb nicht mehr wirtschaftlich geführt werden kann und der Bestand des Unternehmens gefährdet wird.

Oft existiert bei den bisherigen Inhabern lediglich eine ungenaue Vorstellung über den Wert des eigenen Unternehmens. Diese Vorstellung weicht dann auch meistens erheblich von den tatsächlich erzielbaren Preisen ab. Ein Außenstehender sieht das Unternehmen, seine Vermögensgegenstände und den Ruf des Unternehmens aus einem ganz anderen Blickwinkel als der Unternehmer selbst. Aus diesem Grunde ist es wichtig, den Unternehmenswert objektiv zu ermitteln, um eine Basis für beide Parteien in den Verhandlungen zu schaffen.

Objektive Wertermittlung

Nutzen Sie deshalb gerade für den Bereich der Unternehmensbewertung die Beratung durch die betriebswirtschaftlichen und technischen Berater Ihrer Handwerkskammer.

Für die Bewertung von Handwerksbetrieben haben sich im Wesentlichen zwei Verfahren herauskristallisiert:

- Substanzwert-Verfahren
- Ertragswert-Verfahren

Der Substanzwert

Der Substanzwert entspricht dem aktuellen Verkehrswert aller zu bewertenden Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Umlaufvermögens (Grundstücke, Gebäude, Maschinen, Einrichtung, Fahrzeuge, Warenbestand usw.).

Substanzwert

Der Substanzwert kann in folgenden Fällen den Unternehmenswert darstellen:

- der überwiegende Teil des Unternehmensvermögens besteht aus Immobilien und Anlagen
- der Ertragswert eines Unternehmens ist kleiner als der Substanzwert oder negativ, der Substanzwert stellt hier einen Mindestwert dar.

Der Ertragswert

Ertragswert In der Betriebswirtschaftslehre und der aktuellen Rechtsprechung wird der Wert eines Unternehmens heute fast ausschließlich durch den Ertragswert ermittelt. Es werden daher in aller Regel nicht die im Unternehmen vorhandenen Vermögensgegenstände bewertet. Die Bewertung beruht stattdessen auf den zukünftig zu erwartenden Betriebsergebnissen.

Die Unternehmensbewertung stellt damit einen Spezialfall einer Investitionsrechnung dar. Aus Sicht des Käufers muss sich der Kauf eines Unternehmens deshalb im Vergleich zu anderen Geldanlagen (Wertpapiere, Kapitalanlage usw.) „rentieren“. Entscheidendes Kriterium für den Wert eines Unternehmens stellt daher die Verzinsung bzw. die Rendite dar.

Als Unternehmenswert kann sich aus dieser Betrachtung nur der so genannte Ertragswert ergeben. Dieser entspricht der Summe der zukünftig zu erwartenden Gewinne, die auf dem Bewertungsstichtag abgezinst werden.

Da natürlich niemand die Zukunftsentwicklung eines Betriebes genau kalkulieren kann, wird die bisherige Ertragslage des Unternehmens als Entscheidungsgrundlage herangezogen.

Die Ermittlung eines angemessenen Kapitalisierungszinssatzes ist ein ebenso zentraler wie kritischer Punkt bei der Ermittlung des Unternehmenswertes

AWH-Standard Der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) hat deshalb zusammen mit einem Arbeitskreis von Betriebswirtschaftlichen Beratern der Handwerkskammern einen einheitlichen Bewertungsstandard – den „AWH-Standard“ geschaffen. Grundlage des AWH-Standards ist das Ertragswert-Verfahren, das auf die Verhältnisse handwerklicher Unternehmen angepasst wurde.

Der Kapitalisierungszinssatz geht zunächst von einem Basiszinssatz für risikoarme Kapitalanlagen aus. Beim AWH-Standard werden die Risiko- und Erfolgsfaktoren des Unternehmens bestimmt und eine individuelle und zukunftsbezogene Bewertung vorgenommen. Anschließend werden daraus Risikozuschläge abgeleitet und dem Basiszinssatz zugerechnet.

So errechnet sich dann der Ertragswert:

$$\text{Ertragswert} = \frac{\text{Betriebswirtschaftlicher Gewinn}}{\text{Kapitalisierungszinssatz}} \times 100$$

Der Firmenwert

Ein Firmenwert ergibt sich als Differenz zwischen Ertragswert und Substanzwert und drückt den Wert eines Unternehmens ohne das mit ihm verbundene Vermögen aus.

So steigern Sie Ihren Unternehmenswert

- **Inhaberabhängigkeit**
Bauen Sie rechtzeitig in Ihrem Unternehmen einen Stellvertreter auf und delegieren Sie so viele Aufgaben wie möglich.
- **Personenabhängigkeit**
Versuchen Sie, eine allzu starke Abhängigkeit des Unternehmens von einzelnen wenigen Personen zu vermeiden. Wichtige Aufgaben in Ihrem Unternehmen sollten nicht nur von Ihnen bzw. einem leitenden Mitarbeiter vorgenommen werden können sondern „auf mehrere Schultern“ verteilt werden.
- **Branchenkonjunktur**
Informieren Sie sich rechtzeitig über die Aussichten in Ihrer Branche und versuchen Sie durch geeignete Marketing- und Organisationsmaßnahmen die Stellung Ihres Betriebes gegenüber einer möglicherweise negativ eingestuften Branchenkonjunktur zu verbessern.
- **Produkt- und Leistungsangebot**
Halten Sie die Qualität und Attraktivität Ihres Leistungsangebotes immer auf dem neuesten Stand, orientieren Sie sich an den Wünschen Ihrer Kunden.
- **Kundenabhängigkeit**
Vermeiden Sie unbedingt die Abhängigkeit von einem oder wenigen Hauptkunden. Ein guter Mix aus gewerblichen, öffentlichen und privaten Auftraggebern erhöht den Wert Ihres Unternehmens.
- **Standort und Wettbewerb**
Versuchen Sie Ihren Standort so attraktiv wie möglich zu gestalten. Reagieren Sie rechtzeitig auf eventuell anstehende Veränderungen.
- **Personalstruktur**
Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeiter sich regelmäßig weiterbilden und gut qualifiziert sind. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche erreichen Sie eine höhere Motivation und eine gefestigte Mitarbeiterstruktur.
- **Betriebsausstattung**
Der Erfolg und damit der Wert Ihres Betriebes wird nicht zuletzt durch eine moderne und auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtete Ausstattung mit Maschinen, Geräten und Einrichtung beeinflusst. Gerade vor einem anstehenden Verkauf des Unternehmens sollte der Betrieb auf dem neuesten Stand sein.
- **Sonstige betriebliche Risiken**
Überprüfen Sie kritisch, ob und welche betrieblichen Risiken bestehen. Gewährleistungsansprüche gegen Ihren Betrieb, Umweltrisiken usw. müssen bis zu geplanten Betriebsübergabe geklärt bzw. abgestellt sein, da sich diese Faktoren negativ auf den Wert Ihres Betriebes auswirken können. Auch Pensionszusagen ohne entsprechende Rückdeckung können den Unternehmenswert mindern.

Verbesserung des
Unternehmenswertes

Tipp: Mit der Ermittlung eines Unternehmenswertes nach dem AWH-Standard wird natürlich kein Marktpreis ermittelt sondern ein Unternehmenswert ermittelt. Dieser Wert kann jedoch eine objektive Grundlage für Kauf- bzw. Verkaufsverhandlungen sein. Der Marktwert (= Marktpreis) des Unternehmens ergibt sich letztlich aus Angebot und Nachfrage.

Kapitel 6 Mögliche Formen der Betriebsübergabe

Die Art und Weise, wie ein Betrieb übergeben werden soll, ist eine Entscheidung, die von betriebswirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen, familiären und zahlreichen sonstigen Gesichtspunkten abhängt und deshalb sorgfältig zu überlegen ist.

- Übergabeform** Grundsätzlich können vier Möglichkeiten zur Betriebsübergabe unterschieden werden:
- Unentgeltliche bzw. teilentgeltliche Betriebsübergabe (Schenkung)
 - Entgeltliche Betriebsübergabe (Verkauf)
 - Verpachtung des Betriebes
 - Beteiligung am Betrieb

Die Wahl der optimalen Übergabeform hängt von zahlreichen Faktoren ab:

- Persönliche Zielsetzungen
- Private und betriebliche finanzielle Situation
- Eigene Altersversorgung
- Familiäre Verhältnisse
- Voraussichtliche Steuerbelastung
- Qualifikation und Finanzierungsmöglichkeiten des Nachfolgers

Durch eine individuelle Beratung kann die optimale Lösung für Ihren Fall erarbeitet werden.

6.1 Der Verkauf des Betriebes

- Verkauf** Beim Verkauf eines Betriebes werden so unterschiedliche Dinge, wie einzelne Wirtschaftsgüter, aber auch Rechte und Pflichten an einen Nachfolger übertragen:

- Grundstücke und Gebäude
- Bewegliche Wirtschaftsgüter, wie Maschinen, Fahrzeuge, Einrichtungen und Warenlager
- Bestehende Arbeitsverhältnisse
- Bestehende Aufträge und Kundenbeziehungen
- Firmenname (Voraussetzung: der Betrieb ist ins Handelsregister eingetragen)

Der Verkäufer haftet für die Mängelfreiheit und für die zugesicherten Eigenschaften (Image, Ruf, Kundenbeziehungen, Zustand).

Der Verkauf eines Betriebes stellt für beide Vertragsparteien – den Verkäufer und den Käufer – damit eine endgültige und klare Lösung dar.

- Veräußerungsgewinn** Wenn der Verkaufspreis über den in der Bilanz ausgewiesenen Buchwerten des Betriebsvermögens liegt, entsteht durch den Verkauf eines Handwerksbetriebes steuerlich ein Veräußerungsgewinn. Dieser Veräußerungsgewinn muss vom Verkäufer im Rahmen der Einkommensteuer versteuert werden.

- Steuervergünstigungen** Allerdings gibt es einige Steuervergünstigungen beim Verkauf:
- Freibetrag von 45.000 € bei der Einkommensteuer (§16 Abs. 4 EStG).
 - Dieser Freibetrag ermäßigt sich um den Betrag, der über 136.000 € liegt, d.h. ab 181.000 € gibt es keinen Freibetrag mehr.

- Besteuerung mit 56 % des Durchschnitts-Steuersatzes bei der Einkommensteuer, mindestens aber mit dem Eingangssteuersatz von 14 % (bis zu einem Veräußerungsgewinn von 5 Mio. €) (§34 EStG).
- Alternativ: „Fünftelregelung“ (§34 EStG, Abs.1).
- Keine Hinzurechnung zur Gewerbesteuer (gilt nicht für Kapitalgesellschaften) (§7 GewStG).
- Keine Umsatzsteuerpflicht (§1 Abs.1a Satz 1 UStG).

Voraussetzungen für die Steuervergünstigungen:

- Sie sind mindestens 55 Jahre alt oder dauernd berufsunfähig.
- Verkauf des Betriebes mit allen wesentlichen Betriebsgrundlagen.
- Die Steuervergünstigungen können nur einmal im Leben in Anspruch genommen werden.

Verkauf einzelner Wirtschaftsgüter und Vermietung der Betriebsräume:

Im Gegensatz zum Verkauf des gesamten Betriebes können auch einzelne Wirtschaftsgüter, zum Beispiel Grundstücke und Gebäude, zurück behalten und ins Privatvermögen überführt werden.

Verkauf und Vermietung

Zur Berechnung des Veräußerungsgewinns wird dann nicht nur der Verkaufspreis herangezogen, sondern auch der sogenannte gemeine Wert (dieser entspricht dem Verkehrswert) der in das Privatvermögen übernommenen Wirtschaftsgüter. Der gemeine Wert wird durch ein Gutachten geschätzt und als fiktiver Kaufpreis angenommen.

Der Kaufpreis bestimmt sich üblicherweise aus dem Verkehrswert der verkauften Wirtschaftsgüter. Zuschläge für den „Firmenwert“ sind auch in diesem Falle möglich.

Die Besteuerung erfolgt analog zum Verkauf des gesamten Betriebes, sofern die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind. Steuerlich liegt dann eine Betriebsaufgabe vor. Der Aufgabegewinn wird ebenso versteuert wie der Veräußerungsgewinn. Die Betriebsaufgabe muss gegenüber der Finanzverwaltung unwiderruflich erklärt werden.

Der Verkauf einzelner Wirtschaftsgüter unterliegt der Umsatzsteuer, ebenso die Entnahme ins Privatvermögen.

Besonderheiten beim Verkauf von GmbH-Anteilen

Durch die Übertragung von Gesellschaftsanteilen können Sie den Nachfolger schrittweise am Betrieb beteiligen – siehe hierzu Kapitel 4. Sie können aber auch alle Gesellschaftsanteile an einem Stichtag veräußern. Übertragen werden dabei keine einzelnen Wirtschaftsgüter, wie Maschinen, Fahrzeuge oder Warenlager, sondern übertragen werden Anteile an der gesamten Firma (Share Deal).

Verkauf von GmbH-Anteilen

In einem Kaufvertrag werden die Details der Übertragung geregelt. Dazu zählen vor allem der Zeitpunkt der Übergabe, der Preis, die Zahlungsweise, das Gewinnbezugsrecht. Beim Kauf von GmbH-Anteilen muss der Vertrag notariell beurkundet werden.

Den Preis für die Anteile verhandeln Sie mit dem Käufer. Der Wert der Anteile kann nach verschiedenen Verfahren errechnet werden, wie z. B. nach dem AWH-Standard (siehe Kapitel 5) oder dem Stuttgarter Verfahren.

Liegt der Verkaufspreis über dem Nominalwert der Anteile, erzielen Sie einen Veräußerungsgewinn, der versteuert werden muss (Ausnahme: Sie sind mit höchstens einem Prozent an der Gesellschaft beteiligt). Der Veräußerungsgewinn wird nach dem Teileinkünfteverfahren versteuert. Sechzig Prozent des Gewinns werden dann Ihrer Einkommensteuer unterworfen.

Betriebsaufspaltung

Vorsicht ist geboten, wenn eine GmbH mit Betriebsaufspaltung vorliegt (die Aufteilung in eine Betriebs- und in eine Besitzgesellschaft). Wenn durch die Übertragung von Anteilen an der Betriebsgesellschaft die personelle Verflechtung zwischen Betriebs- und Besitzgesellschaft nicht mehr gegeben ist, endet die Betriebsaufspaltung. Die Folge: Die stillen Reserven in der Besitzgesellschaft müssen aufgelöst und versteuert werden.

Mögliche Probleme beim Verkauf und der Übertragung von GmbH-Anteilen:

- Stammkapital nicht vollständig einbezahlt
- Verlustvorträge
- Private Sicherheiten für Darlehen der GmbH
- Pensionsrückstellungen bzw. -verpflichtungen
- Haftungsübertragung auf den Nachfolger
- Keine Abschreibung des Kaufpreises beim Nachfolger möglich

Lassen Sie sich deshalb unbedingt zu diesen Themen umfassend von Ihrem Steuerberater und dem Berater Ihrer Handwerkskammer beraten.

Verkauf durch Raten- oder Rentenzahlungen

Wenn der Kaufpreis nicht auf einmal bezahlt werden soll, können Sie auch folgende Zahlungsmöglichkeiten vereinbaren:

Kaufpreis-Raten

- Kaufpreis-Raten

Bei dieser Zahlungsweise wird der Kaufpreis in mehreren Jahresraten bezahlt

Kaufpreis-Renten

- Kaufpreis-Renten

Darunter versteht man eine auf bestimmte Zeit oder auf Lebenszeit des Rentenberechtigten monatliche Zahlung als Entgelt für den Erwerb eines Unternehmens oder von Unternehmensanteilen. Der kapitalisierte Barwert der Rente entspricht dem Kaufpreis. Beide Möglichkeiten führen zu unterschiedlichen steuerlichen Konsequenzen, so dass Sie auch in diesem Fall unbedingt vorher steuerlichen Rat einholen sollten.

Beachten Sie dabei aber, dass Sie bei einem Verkauf auf Renten- oder Ratenbasis ein Finanzierungsrisiko übernehmen, das nur schwer abgesichert werden kann.

Vorteile des Verkaufs:

- Schaffung klarer Besitzverhältnisse
- Verwendung des Kaufpreises als Alterssicherung
- Schuldentilgung im privaten Bereich

Nachteile des Verkaufs:

- Verkaufsentscheidung kann nicht mehr rückgängig gemacht werden
- Besteuerung des Veräußerungsgewinns
- Risiko beim Verkauf auf Renten-Ratenbasis

Empfehlungen für den Verkauf des Betriebes

- Schriftlicher Kaufvertrag
- Genaue Festlegung, welche Wirtschaftsgüter verkauft werden sollen
- Eindeutige Regelung, welche Verbindlichkeiten der Nachfolger übernimmt und in welche laufenden Verträge er eintritt
- Festlegung des genauen Zeitpunkts der Übergabe und die Verjährung der Gewährleistung
- Eindeutige Regelung der Zahlungsweise (Einmalzahlung, Ratenzahlung, Rentenzahlung)
- Weitere Tipps zum Kaufvertrag finden Sie in Kapitel 7

6.2 Die Schenkung des Betriebes

Bei einer unentgeltlichen Betriebsübergabe (Schenkung) geht der Betrieb mit Vermögenswerten und Schulden im Wege der vorgenommenen Erbfolge an den Nachfolger über. Bei Übertragungen von Immobilien muss der Schenkungsvertrag vom Notar beurkundet werden. Im Schenkungsvertrag sollten der Umfang der Schenkung, der Zeitpunkt und eventuelle Gegenleistungen (Ausgleichszahlungen, Rente, Nießbrauch usw.) geregelt werden.

Schenkung

Eine steuerbegünstigte Schenkung setzt voraus, dass alle wesentlichen Betriebsgrundlagen (Grundstücke, Gebäude, Maschinen, Einrichtungsgegenstände usw.) unentgeltlich übertragen werden. Teile des Betriebsvermögens wie z.B. Maschinen und Einrichtungsgegenstände dürfen nicht separat verkauft oder veräußert werden.

Der Nachfolger kann in diesem Fall die Buchwerte des Anlagevermögens fortführen, so dass keine stillen Reserven (Zeitwert des Betriebsvermögens abzüglich Buchwert des Betriebsvermögens) aufgedeckt und versteuert werden müssen.

Eine Schenkung muss keinesfalls nur unentgeltlich sein. Eine Schenkung kann auch unter Auflagen erfolgen. So kann der Beschenkte zum Beispiel verpflichtet werden, dem Schenkenden monatlich einen bestimmten Betrag als Gegenleistung zu bezahlen. Dies kann in Form einer Rente oder einer dauernden Last erfolgen. Der Schenkende kann sich auch ein Nießbrauchsrecht oder bei Wohnungen ein Wohnrecht vorbehalten.

Schenkung unter Auflagen

Eine monatliche Rentenzahlung wird in der Regel vom Finanzamt nur als außerbetriebliche Versorgungsrente anerkannt und kann damit beim Übernehmer nicht als Betriebsausgabe berücksichtigt werden. Er kann die Rentenzahlung bei seiner Einkommensteuer lediglich mit ihrem Ertragsanteil (ca. 18 % – 22 % der Zahlung) im Rahmen der Sonderausgaben abziehen.

Bei Übertragung von Betriebsvermögen wird heute üblicherweise eine so genannte dauernde Last vereinbart. Nach § 323 ZPO müssen sich dann die vorgesehenen Zahlungen

Rente

Dauernde Last

erhöhen oder mindern, wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse einer der beteiligten Parteien verändern. Dann können die monatlichen Zahlungen beim Nachfolger als Sonderausgaben im Bereich der Einkommensteuer voll abgezogen werden.

Allerdings werden die monatlichen Zahlungen dann beim Empfänger voll steuerpflichtig. Bei Berücksichtigung der Gesamteinkünfte und der Altersfreibeträge wird die Steuerpflicht beim Übergeber häufig nur gering sein oder ganz entfallen.

Beim Übergang von Betriebsvermögen wird der Nachfolger eventuell mit Schenkungsteuer belastet.

Schenkungssteuer

Die neue Erbschaft- und Schenkungssteuer ab 01.01.2010 sieht zwei Optionen zur Verschonung des Betriebsvermögens vor:

Option 1:

Wird der Betrieb von den Beschenkten oder Erben „im Kern“ fünf Jahre weitergeführt, werden 85 % des Betriebsvermögens steuerlich freigestellt und verschont (so genannter Verschonungsabschlag). Voraussetzung ist, dass die addierten jährlichen Lohnsummen nach Ablauf der Behaltensfrist von fünf Jahren in der Summe mindestens 400 % der ursprünglichen Ausgangslohnsumme betragen. Weiterhin darf das Verwaltungsvermögen höchstens die Hälfte des betrieblichen Gesamtvermögens betragen. Bei Nichteinhaltung der Behaltensfrist kommt es zu einer zeitanteiligen Nachversteuerung.

Option 2:

Wird der Betrieb von den Beschenkten oder Erben „im Kern“ sieben Jahre lang weitergeführt, werden 100 % des Betriebsvermögens steuerfrei gestellt. Der Verschonungsabschlag beträgt hier also 100 %. Voraussetzung ist, dass die addierten jährlichen Lohnsummen nach sieben Jahren mindestens 700 % der Ausgangslohnsumme betragen. Der Anteil des Verwaltungsvermögens am betrieblichen Gesamtvermögen darf maximal 10 % betragen. Bei Nichteinhaltung der Behaltensfrist kommt es zu einer zeitanteiligen Nachversteuerung.

Ausnahme: Bei Betrieben bis 20 Mitarbeitern wird die Lohnsummenklausel nicht angewendet.

Verwaltungsvermögen

Verwaltungsvermögen

Zum Verwaltungsvermögen zählen:

- Grundstücke, die Dritten zur Nutzung überlassen sind (gilt nicht für Betriebsaufspaltung)
- Beteiligung am Nennkapital von Kapitalgesellschaften von bis zu 25 %
- Mitunternehmeranteile und Anteile an Kapitalgesellschaften von mehr als 25 %, wenn bei diesen Gesellschaften das Verwaltungsvermögen mehr als 50 % beträgt
- Wertpapiere und vergleichbare Forderungen

Schenkungs Freibeträge

Bei der Übertragung von Vermögen im Rahmen einer Schenkung steht jedem Beschenkten ein persönlicher Freibetrag zu. Dieser persönliche Freibetrag hängt vom Verwandtschaftsgrad zum Schenker ab und kann alle 10 Jahre erneut genutzt werden.

Freigrenze von 150.000 €

Zusätzlich zu den persönlichen Freibeträgen wird eine betriebliche Freigrenze von 150.000 € gewährt (Abzugsbetrag).

Freigrenze

Übersteigen nach Abzug des 85 %igen Bewertungsabschlags die verbleibenden 15 % des Betriebsvermögens den Abzugsbetrag von 150.000 €, so wird der Abzugsbetrag um 50 % des übersteigenden Teils gekürzt, d.h. ab 450.000 € wird kein Abzugsbetrag mehr gewährt.

Wert des Betriebsvermögens

Bei mittelständischen Unternehmen wird der gemeine Wert des Betriebsvermögens unter Anwendung eines vereinfachten Ertragswertverfahrens nach § 200 BewG ermittelt.

Vereinfachtes
Ertragswertverfahren

Der durchschnittliche Jahresertrag der letzten drei Jahre (abzüglich Unternehmerlohn) wird mit einem Kapitalisierungsfaktor zwischen 11 und 13 multipliziert und um 30 % für eine fiktive Steuerlast reduziert. Alternativ kann auch das vom Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) empfohlene und von der Finanzverwaltung anerkannte AWH-Verfahren (siehe Kapitel 5) angewendet werden, das zu einem realistischen Unternehmenswert führt.

Beispiel:

| | |
|---------------------------------------|-------------|
| Wert des Betriebes | 1.200.000 € |
| Abschlag (85 %) | 1.020.000 € |
| Zwischensumme | 180.000 € |
| – Abzugsbetrag (150.000 € – 15.000 €) | 135.000 € |
| Zwischensumme | 45.000 € |
| – Persönlicher Freibetrag (Kind) | 400.000 € |
| Schenkungssteuer | 0 € |

Vorteile der Schenkung:

- Die Schenkung erleichtert dem Nachfolger den Start
- Durch die Vereinbarung einer Rente oder dauernden Last kann die Altersversorgung des Schenkers gesichert werden
- Die stillen Reserven müssen nicht aufgelöst und versteuert werden
- Durch die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer kann die Belastung reduziert werden
- Die Steuerfreibeträge stehen alle 10 Jahre zur Verfügung

Nachteile der Schenkung:

- Durch die Schenkung verliert der Schenker seinen Einfluss auf den Betrieb und das Betriebsvermögen
- Der Beschenkte hat wegen der Übernahme der Buchwerte nur ein geringes Abschreibungspotenzial
- Die stillen Reserven müssen bei einer späteren Betriebsaufgabe aufgelöst und vom Übernehmer versteuert werden

6.3 Die Verpachtung des Betriebes

Verpachtung Die Verpachtung des Betriebes bedeutet, dass der Verpächter Eigentümer der Wirtschaftsgüter bleibt und dem Pächter den Betrieb zeitlich begrenzt zur Nutzung überlässt.

Kleinmaschinen, Werkzeuge, Fahrzeuge und das Warenlager werden meist nicht mitverpachtet, sondern an den Pächter verkauft.

Die Pachthöhe beinhaltet üblicherweise die ortsübliche Miete für die Betriebsräume sowie die kalkulatorischen Abschreibungen für die verpachteten Wirtschaftsgüter und die Verzinsung des darin gebundenen Kapitals. In einigen Handwerksbranchen wird die Pacht auch als ein bestimmter Prozentsatz des Umsatzes festgelegt.

Die Details des Pachtverhältnisses sollten in einem schriftlichen Pachtvertrag geregelt werden:

- genaue Bestimmung des Pachtgegenstandes
- Höhe der monatlichen Pacht und die künftigen Veränderungen
- eindeutige Vereinbarung für Reparaturen und Ersatzbeschaffungen
- Kündigung
- Konkurrenzklausel
- Vorkaufsrecht
- Tod eines Vertragspartners
- Kautions

Für die steuerlichen Konsequenzen dieser Übergabeform ist es entscheidend, welche Betriebsgrundlagen Gegenstand der Verpachtung sind.

Abhängig von der Gestaltung können zwei Möglichkeiten unterschieden werden:

■ Verpachtung mit Betriebsaufgabe

Verpachtung mit Betriebsaufgabe Aus betrieblichen Gründen und zur Vermeidung von Konflikten wird häufig nur eine Verpachtung der Betriebsräume angestrebt. Die vorhandenen Maschinen, Werkzeuge und Einrichtungsgegenstände sollen dagegen an den Nachfolger veräußert oder verschenkt werden.

Da in diesem Fall nicht alle wesentlichen Betriebsgrundlagen verpachtet werden, wird steuerlich eine Betriebsaufgabe angenommen. Dabei entsteht ein Aufgabegewinn (Verkehrswert des Betriebsvermögens abzüglich Buchwert des Betriebsvermögens). Dieser Aufgabegewinn muss versteuert werden.

Steuervergünstigungen Allerdings gibt es einige Steuervergünstigungen bei der Verpachtung mit Betriebsaufgabe:

- Freibetrag von 45.000 € bei der Einkommensteuer (§16 Abs. 4 EStG)
- Der Freibetrag ermäßigt sich um den Betrag, der über 136.000 € liegt, d. h. ab 181.000 € gibt es keinen Freibetrag mehr
- Besteuerung mit 56 % des Durchschnitts-Steuersatzes bei der Einkommensteuer, mindestens aber mit dem Eingangssteuersatz von 14% (bis zu einem Aufgabegewinn von 5 Mio. €) (§34 EStG)

- Alternative: Fünftelregelung (§34 EStG, Abs.1)
- Keine Hinzurechnung zur Gewerbesteuer (gilt nicht für Kapitalgesellschaften) (§ 7 GewStG)
- Keine Umsatzsteuerpflicht (§1 Abs.1a Satz 1 UStG)

Voraussetzungen für die Steuervergünstigungen:

- Sie sind mindestens 55 Jahre alt oder dauernd berufsunfähig
- Erklärung der Betriebsaufgabe gegenüber dem Finanzamt
- Die Steuervergünstigungen können nur einmal im Leben in Anspruch genommen werden.

■ Verpachtung ohne Betriebsaufgabe

Eine Verpachtung ohne Betriebsaufgabe wird steuerrechtlich nur anerkannt, wenn alle wesentlichen Betriebsgrundlagen (Grundstücke, Gebäude, Maschinen, Geräte usw.) Gegenstand der Verpachtung sind. In diesem Fall können Sie den Betrieb als ruhenden Gewerbebetrieb weiterführen. Die Pachteinnahmen sind dann Einkünfte aus Gewerbebetrieb, die aber nicht mehr der Gewerbesteuer unterliegen. Die Bilanzierung und die Abschreibung der verpachteten Gegenstände muss weiterhin bei Ihnen erfolgen, d.h. es besteht weiterhin Buchführungspflicht.

Verpachtung ohne
Betriebsaufgabe

Die im Betrieb steckenden stillen Reserven (Verkehrswert des Betriebsvermögens ÷ Buchwert des Betriebsvermögens) müssen in diesem Fall nicht aufgedeckt und versteuert werden.

Vorteile der Verpachtung:

- Der Verpächter bleibt Eigentümer des Betriebes
- Die Pachteinnahmen dienen der Altersversorgung
- Die stillen Reserven müssen noch nicht aufgelöst und versteuert werden (Verpachtung ohne Betriebsaufgabe)
- Der Pächter hat einen geringen Kapitalbedarf
- Der Pächter kann die Pachtzahlungen als Betriebsausgaben absetzen

Nachteile der Verpachtung:

- Die Eigentumsverhältnisse sind unbefriedigend. Der Pächter ist in seinen Investitionsentscheidungen eingeschränkt.
- Die Gefahr besteht, dass die Finanzverwaltung eine Betriebsaufgabe unterstellt, obwohl eine Verpachtung beabsichtigt war und dass der Aufgabegewinn versteuert werden muss.
- Die künftigen Pachtzahlungen sind nicht gesichert.
- Die stillen Reserven können während der Pachtdauer weiter anwachsen.



Das Übergabekonzept absichern

Kapitel 7

Wenn Sie sich mit Ihrem Nachfolger einen rechtsgültigen Vertrag abschließen, dann sind die getroffenen Vereinbarungen „unter Dach und Fach“ und für beide Seiten verbindlich.

Die Formvorschriften

Formvorschriften

- **Mündliche Verträge:** Generell bedarf es bei Verträgen keiner Schriftform. Auch mündlich geschlossene Verträge sind wirksam. Eine Betriebsübergabe hat für beide Seiten eine große Tragweite. Deshalb ist ein schriftlicher Vertrag dringend zu empfehlen. Mündliche Verträge bergen zudem die sehr große Gefahr, dass die beiden Vertragspartner unterschiedliche Vorstellungen vom Vertragsinhalt haben und dass bei Streitigkeiten Beweisprobleme entstehen können.
- **Schriftform:** Wenn Sie sich mit Ihrem Partner auf die Schriftform verständigen, dann ist der Vertrag nur gültig, wenn er von beiden Vertragspartnern eigenhändig unterschrieben ist.
- **Notarielle Beurkundung** ist u.a. vorgeschrieben bei Gründungstückerübertragungen, bei Übertragungen von GmbH-Anteilen und bei Eheverträgen.

Die Haftung für Verbindlichkeiten des Vorgängers

Haftung für
Verbindlichkeiten

Ein wichtiger Punkt, der bei Betriebsübernahmen häufig übersehen wird, ist die Haftung des Betriebsnachfolgers für Verbindlichkeiten des Vorgängers. Dazu zählen vor allem die folgenden Bereiche:

- Gewährleistungs- und Garantieverpflichtungen
- Verpflichtungen aus den Arbeitsverhältnissen
- Steuerschulden des Vorgängers
- Sozialversicherungsbeiträge des Vorgängers

In unterschiedlichen Gesetzen (z.B. § 613 a BGB, § 25 HGB und § 75 Abgabenordnung) ist geregelt, welche Haftungsrisiken auf den Nachfolger übergehen und welche beim Vorgänger verbleiben. Dies hängt auch davon ab, in welcher Form der Betrieb übergeben wird.

Informieren Sie sich:

- Welche Haftungsrisiken bestehen?
- Welche Haftungsrisiken gehen nach dem Gesetz auf den Nachfolger über und welche verbleiben bei Ihnen, wenn Sie keine gesonderten Vereinbarungen getroffen haben?
- Können Sie abweichend von den gesetzlichen Vorgaben individuelle Vereinbarungen treffen?

Die wichtigsten Verträge bei einer Betriebsübergabe

Der Kaufvertrag

Kaufvertrag

Im Kaufvertrag muss der Kaufgegenstand genau bezeichnet werden. Beim Verkauf eines Betriebes sind es die einzelnen Wirtschaftsgüter (Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Fahr-

zeuge, Warenlager etc.), aber auch ggf. die Forderungen oder Verbindlichkeiten, die genau aufgelistet werden müssen. Dies ist erforderlich beim Einzelverkauf von Wirtschaftsgütern, dem so genannten Asset Deal.

Erfolgt dagegen der Verkauf durch Übertragung von Gesellschaftsanteilen, als so genannter Share Deal, dann müssen die Rechte und Pflichten, die mit dem Anteilerwerb untrennbar verbunden sind, genau bezeichnet werden.

Wichtige Vertragsinhalte sind vor allem:

- Genaue Bezeichnung der Vertragsparteien
- Genaue Bezeichnung des Kaufgegenstandes
- Bestätigung, dass die Gegenstände im Eigentum des Verkäufers stehen und frei sind von Rechten Dritter
- Festlegung des Kaufpreises und der Zahlungsmodalitäten
- Mehrwertsteuer
- Übertragung: der Übergabe-Stichtag, der Eigentumsübergang, ggf. Vereinbarung von Sicherheiten, wie Eigentumsvorbehalt
- Haftung des Verkäufers bei Mängeln des Kaufgegenstandes
- Eintritt in Verträge mit Dritten, z.B. Kunden, Lieferanten, Vermieter (hierzu ist die Zustimmung des Vertragspartners erforderlich)
- Übernahme von Verbindlichkeiten (ggf. § 25 HGB beachten)
- Übernahme von Arbeitsverhältnissen (§ 613a BGB)
- Wettbewerbsverbot
- Gerichtsstandvereinbarung

Tipp: Listen Sie im Kaufvertrag detailliert aus, welche Gegenstände und welche Rechte verkauft werden. Nehmen Sie diese ggf. in eine Anlage zum Kaufvertrag auf. Versehen Sie jeden einzelnen Gegenstand und jedes Recht mit seinem Preis.

Schenkungsvertrag

Der Schenkungsvertrag

Bei der Übertragung von Familienbetrieben kann die Schenkung eine für alle Beteiligten interessante Übergabeform sein. Eine Schenkung erfolgt häufig unter Auflagen, wie beispielsweise ein lebenslanges Wohnrecht, eine monatliche Rente oder ein Nießbrauchsrecht für den Schenker oder eine Rückfallklausel für den Fall, dass der Beschenkte stirbt.

Wichtige Inhalte eines Schenkungsvertrages sind beispielsweise:

- Genaue Bezeichnung der Vertragsparteien
- Genaue Bezeichnung des Schenkungsgegenstandes
- Bestätigung, dass die Gegenstände im Eigentum des Verkäufers stehen und frei sind von Rechten Dritter
- Auflagen, unter denen die Schenkung erfolgt
- Übergabemodalitäten, insbesondere der Übergabezeitpunkt
- Haftung des Schenkers bei Mängeln des Schenkungsgegenstandes, ggf. mit Erweiterung der Haftung des Schenkenden im Vergleich zu den gesetzlichen Regelungen
- Regelung zur Kostentragung
- Ausführungen zur Steuer, insbesondere der Erbschaft- und Schenkungsteuer

Tipp: Bezeichnen Sie detailliert die einzelnen Gegenstände und Rechte, die Sie schenken wollen. Vergessen Sie beim Testament und beim Erbvertrag die Pflichtteilsansprüche der Erben nicht. Regeln Sie im Zuge der Schenkung auch Ihr späteres Erbe. Lassen Sie sich auch über die steuerlichen Auswirkungen (Erbchaft- und Schenkungsteuer, aber auch die Einkommensteuer) von Ihrem Steuerberater beraten. Lassen Sie sich beim Erstellen Ihres Testaments durch einen Fachmann beraten. So vermeiden Sie Fehler und spätere Streitigkeiten, die sehr teuer werden können.

Der Pachtvertrag

Pachtvertrag

Wenn Sie sich vom Betriebsvermögen, insbesondere der Immobilie, noch nicht vollständig trennen wollen, kann die Verpachtung des gesamten Betriebes in Betracht kommen. Pachtgegenstand sind je nach Gestaltung die Betriebsimmobilie und Maschinen und Einrichtungsgegenstände.

Wichtige Inhalte eines Pachtvertrages sind vor allem:

- Genaue Bezeichnung der Vertragsparteien
- Genaue Bezeichnung des Pachtobjekts
- Höhe des Pachtzinses und der Nebenkosten und jeweilige Zahlungsmodalitäten
- Mehrwertsteuer
- Pachtdauer: Beginn und Laufzeit des Pachtvertrages
- Beendigung (Kündigung) des Pachtverhältnisses
- Haftung des Pächters bei Mängeln des Kaufgegenstandes
- Instandhaltungspflichten und Ersatzbeschaffung
- Kautions/Sicherheitsleistung durch Pächter
- Bauliche Veränderungen durch den Pächter
- Übernahme von Arbeitsverhältnissen (§ 613 a BGB)
- Wettbewerbsverbot
- Gerichtsstandvereinbarung

Tipp: Legen Sie einen bestimmten Betrag fest, bis zu dem der Pächter die Kosten der Reparaturen und Instandhaltung trägt.

Der Mietvertrag

Mietvertrag

Beim Mietvertrag überlässt ein Vermieter einem Mieter auf bestimmte oder unbestimmte Zeit ein Grundstück oder Betriebsräume. Im Gegensatz zur Vermietung einer Wohnung gibt es beim gewerblichen Mietvertrag weniger Schutzrechte für den Mieter.

Bei Betriebsübertragungen wird der Mietvertrag häufig mit einem Kaufvertrag gekoppelt, da der Betriebsvorgänger dem Mieter die Maschinen, Geräte etc. verkauft und ihm die Räume vermietet.

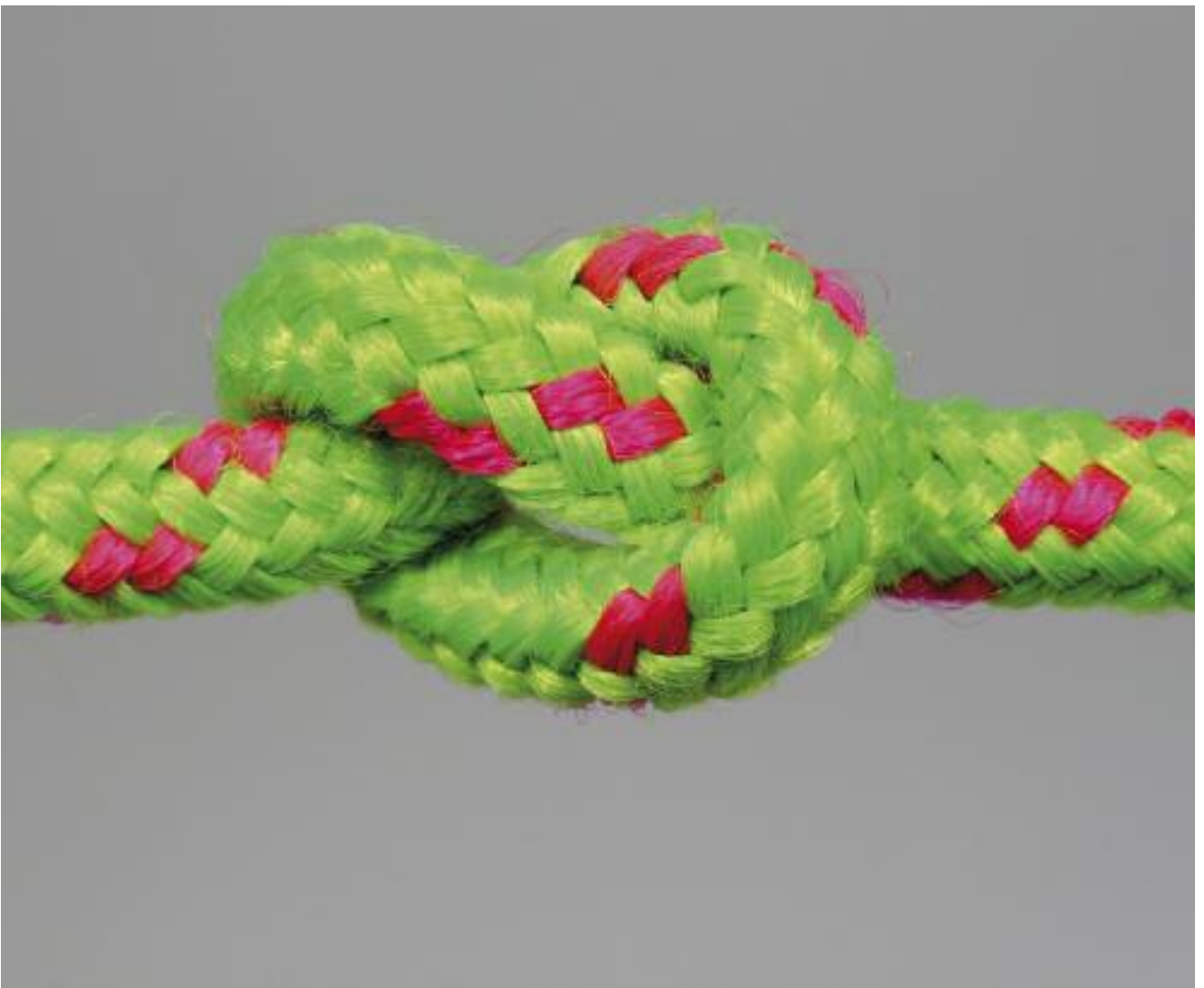
Die wichtigsten Inhalte eines Mietvertrages: Bei den Inhalten können Sie sich an den Inhalten eines Pachtvertrags orientieren.

Tipps für den Vertragsabschluss: Verträge bei Betriebsübergaben sind juristisch häufig sehr komplex. Die Gefahr von teuren Auseinandersetzungen zwischen den Vertragspartnern ist groß. Verwenden Sie deshalb keine Musterverträge. Scheuen Sie die Kosten für einen spezialisierten Anwalt für Vertragsrecht nicht und lassen Sie sich individuell beraten.

Weitere Verträge, die bei einer Betriebsübergabe wichtig sein können

Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag: Wenn Sie beim Nachfolger noch mitarbeiten wollen, dann schließen Sie mit ihm einen Arbeitsvertrag, in dem wie bei anderen Mitarbeitern auch die Details des Arbeitsverhältnisses geregelt werden. Wenn Ihr Entgelt über der 400-Euro-Grenze liegt, dann sind Sie sozialversicherungspflichtig.



Beratervertrag: Wenn Sie nicht als Arbeitnehmer, sondern als freiberuflicher Berater für den Nachfolger tätig sein wollen, dann schließen Sie mit ihm einen schriftlichen Beratervertrag. Achten Sie darauf, dass keine Scheinselbständigkeit vorliegt.

Beratervertrag

Darlehensvertrag: Wenn der Kaufpreis, den Sie mit dem Nachfolger vereinbart haben, nicht in voller Höhe zum Zeitpunkt der Übergabe fällig ist, dann schließen Sie mit dem Nachfolger einen schriftlichen Darlehensvertrag. Regeln Sie darin die Höhe der Zinsen, der Tilgung, die Absicherung, die Kündigungsfristen.

Darlehensvertrag

Gesellschaftsvertrag: Wenn der Vorgänger und der Nachfolger den Betrieb künftig gemeinsam führen wollen, dann gründen Sie eine Gesellschaft (Gesellschaft des bürgerlichen Rechts, OHG, KG, GmbH oder GmbH & Co KG). Bei einer GmbH und einer GmbH & Co KG ist ein notariell beurkundeter Vertrag notwendig, bei den anderen Rechtsformen ist ein schriftlicher Gesellschaftsvertrag, in dem alle wichtigen Punkte eindeutig geregelt sind, dringend zu empfehlen. (Siehe auch Kapitel 4 „Beteiligung“.)

Gesellschaftsvertrag

Testament: Im Testament können Sie regeln, wer im Falle Ihres Todes Ihr Vermögen erhält und wer Betriebsnachfolger werden soll. Ein Testament ist eine einseitige Willenserklärung. Es muss eigenhändig geschrieben, unterschrieben und mit Datum versehen sein. Gemeinsam mit Ihrem Ehepartner können Sie auch ein gemeinschaftliches Testament schließen, das für beide Partner verbindlich ist.

Testament

Erbvertrag: Im Gegensatz zum Testament schließen Sie beim Erbvertrag gemeinsam mit allen Erben einen für alle Seiten bindenden Vertrag, der notariell beurkundet werden muss.

Erbvertrag

Vorvertrag: Häufig sind sich die Vertragspartner zwar schon in den meisten Punkten einig, haben aber noch keinen rechtlich verbindlichen Vertrag geschlossen. Durch einen so genannten Vorvertrag wollen sie sich die Sicherheit verschaffen, dass sie zu einem verbindlichen Abschluss gelangen. Diese Vorverträge sind aber in aller Regel nur reine Absichtserklärungen (Letter of Intent), ohne bindende Wirkung für die beiden Partner.

Vorvertrag

Wollen sich die Partner dagegen verpflichten, zu einem späteren Zeitpunkt einen Hauptvertrag abzuschließen, dann kann dies nur durch einen Vorvertrag geschehen. Der verpflichtet die Partner zum Abschluss des Hauptvertrags. Diese Vorverträge sind in der Praxis aber äußerst selten.

Prüfen Sie unbedingt:

- Welche Verträge bestehen bereits, die für die Betriebsübergabe wichtig sind (z. B. Miet- oder Pachtvertrag, Gesellschaftsvertrag, Ehevertrag, Testament)?
- Welche Verträge benötigen Sie, damit die Betriebsübergabe rechtlich eindeutig geregelt ist?
- Welche konkreten Vereinbarungen müssen Sie in die Verträge aufnehmen?
- Haben Sie sich mit dem Nachfolger über alle diese Punkte unmissverständlich geeinigt?
- Welche Formvorschriften müssen Sie beim Vertragsabschluss beachten?

Kapitel 8 Checkliste für die Betriebsübergabe

Bei der richtigen Vorbereitung Ihrer Betriebsübergabe haben Sie vieles zu berücksichtigen und viele Informationen für sich und Ihren Nachfolger zu sammeln. Diese Checkliste hilft Ihnen dabei.

| | |
|---|--|
| Handwerks- und Gewerberecht | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Mit welchem Handwerk ist Ihr Betrieb in der Handwerksrolle eingetragen? – Erfüllt der Nachfolger die handwerksrechtlichen Voraussetzungen? – Soll der Firmenname vom Nachfolger weiter geführt werden? – Ist der Betrieb im Handelsregister eingetragen? – Welche Rechtsform hat Ihr Betrieb? | |
| Beschreibung des Betriebes | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Wer ist Eigentümer des betrieblich genutzten Grund und Bodens und der Betriebsräume? – Haben Sie aktuelle Pläne/Grundbuchauszüge, aus denen Größe und Lage der Betriebsräume hervorgeht? – Erfüllt der Betrieb die gesetzlichen Auflagen und Vorschriften (Arbeitsstättenverordnung, Umwelt-, Arbeits-, Brandschutz, Altlasten)? – Stehen Veränderungen im Betriebsumfeld seitens der Kommune oder Behörden an? – Entspricht die Betriebsausstattung und der Maschinenpark den Vorschriften und technischen Anforderungen? – Sind in nächster Zeit Investitionen zu tätigen? – Wann wollen Sie den Betrieb übergeben? – Wie war die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes? – Wie war bisher die Preisgestaltung und das Preisniveau? – Welches sind die Stärken Ihres Betriebes? – Was sind die wichtigsten Leistungen Ihres Betriebes? – Wie sieht die Konkurrenzsituation aus? – Bestehen persönliche Beziehungen zwischen Ihnen und den Kunden und werden diese bleiben? – Besteht Abhängigkeit von einzelnen Kunden? | |
| Verkauf | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Erfolgte eine neutrale Wertermittlung des Betriebes durch die Handwerkskammer? – Wie hoch ist der Kaufpreis? – Wie soll der Kaufpreis bezahlt werden? – Wie hoch ist der voraussichtliche Veräußerungsgewinn? – Welche Steuerbelastung ergibt sich daraus? – Welche besonderen Bedingungen soll der Kaufvertrag enthalten (Konkurrenzklausele, Absicherung, Bürgschaft)? – Welcher Rechtsanwalt/Notar soll den Vertrag ausarbeiten/ beurkunden? | |

| | |
|--|--|
| Schenkung | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Welche Regelungen möchten Sie in den Schenkungsvertrag aufnehmen? – Welche Regelungen beabsichtigen Sie mit der Schenkung zu verbinden (Nießbrauch, Versorgungsleistungen, Wohnrecht)? – Wollen Sie die Schenkung mit einer umfassenden Erbregelung verbinden? – Wie wollen Sie die nicht am Betrieb beteiligten Erben berücksichtigen? | |
| Verpachtung | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Welche Wirtschaftsgüter verpachten Sie? – Wie hoch soll der Pachtzins sein? – Soll der Pachtzins an den Index der Lebenshaltungskosten angepasst werden? – Wer hat den Pachtzins berechnet? – Reicht die Pacht für Ihren Lebensunterhalt und eventuell Kapitaldienst aus? – Werden Sie wesentliche Betriebsgrundlagen verpachten? – Ist mit der Verpachtung eine Betriebsaufgabe verbunden? – Werden Sie besondere Regelungen (Übernahme der Reparaturen, Ersatzbeschaffungen, Veränderung der Pachthöhe, Kündigungsfristen, Tod eines Vertragspartners, Konkurrenzklausel, Wertsicherungsklausel) im Pachtvertrag vorsehen? – Wie lange ist die Pachtdauer? – Soll es eine Verlängerungs- oder Kaufoption geben? | |
| Mitarbeiter | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie: Anzahl, Alter, Betriebszugehörigkeit, Qualifikation, Leistungsträger? – Möchte der Nachfolger alle Mitarbeiter übernehmen? – Kennen Sie die Verpflichtungen des Übernehmers bei Übernahme der Mitarbeiter? (§ 613a BGB ff) – Kennen Sie die Pflicht, dass Ihre Mitarbeiter im Voraus über den Betriebsübergang informiert werden müssen und dass sie ein Widerspruchsrecht haben? (Siehe Kapitel 3 und §613 a BGB, Abs 5 und 6) – Existiert ein Betriebsrat? – Gelten für einzelne Mitarbeiter besondere Schutzvorschriften (Mutterschaftsschutz, Schwerbehinderte)? – Existieren besondere Arbeitsgewohnheiten, Arbeitszeiten? – Haben Sie Mitarbeiter mit besonderen Kundenkontakten? | |
| Weitere Aspekte | |
| <ul style="list-style-type: none"> – Wofür haften Sie nach der Betriebsübergabe? – Wie hoch sind Ihre künftigen Einnahmen und Ausgaben nach der Betriebsübergabe? – Welche Verträge müssen Sie abschließen? – Welche Verträge und Versicherungen müssen Sie kündigen? – Wie haben Sie Ihre Altersvorsorge geregelt? – Welche Abmeldeformalitäten sind erforderlich? (vgl. Kapitel 9) | |

Kapitel 9 Die Übergabe ist unter Dach und Fach – was müssen Sie noch erledigen?

Auch wenn der Übergabevertrag abgeschlossen ist, haben Sie noch einige Formalitäten zu erledigen. Nehmen Sie sich ausreichend Zeit dafür und besorgen Sie sich bei den beteiligten Institutionen die notwendigen Formulare zur Löschung bzw. Ummeldung.

Hier sind die wichtigsten Formalitäten an die Sie denken sollten:

- Handwerkskammer:
 - Löschung in der Handwerksrolle
 - Bei Berufsausbildungsverträgen den neuen Ausbilder mitteilen
- Industrie- und Handelskammer ummelden
- Betrieb bei der Gemeinde abmelden
- Finanzamt über die Änderung informieren
- Agentur für Arbeit benachrichtigen
- Betrieb bei der Krankenkasse abmelden. Die Krankenkasse leitet die Meldung an die Rentenversicherungsträger weiter.
- Berufsgenossenschaft innerhalb von zwei Wochen nach dem Inhaberwechsel informieren
- Wenn Ihr Betrieb im Handelsregister eingetragen ist: beim Handelsregister den Inhaberwechsel melden
- Betrieb bei Innung ummelden
- Mietvertrag ändern
- Betriebsversicherungen kündigen oder umschreiben
- Fahrzeuge ummelden
- Leasingverträge und Wartungsverträge ändern
- Telefon, Fax, E-Mail ändern
- Post informieren
- Energieunternehmen benachrichtigen
- Bank benachrichtigen:
 - Daueraufträge und Lastschriften kündigen bzw. neu erteilen
 - Bankkonto, möglicherweise Bankverbindung ändern
 - Sicherstellen, dass keinerlei privaten Belastungen oder Gutschriften mehr über das bisherige Bankkonto laufen
- Konzessionen kündigen bzw. neu beantragen
- Renten-, Kranken- und Unfallversicherung regeln
- Kunden und Lieferanten informieren
- Versorgungswerk benachrichtigen
- Wenn Mitarbeit beim Nachfolger geplant ist: Arbeits- oder Beratervertrag abschließen

Wer kann helfen?

Wichtige Ansprechpartner.

Kapitel 10

Individuelle Beratung
notwendig

Bei den vielfältigen Möglichkeiten der Betriebsübergabe ist eine individuelle Beratung notwendig. Beginnen Sie frühzeitig mit der Planung, damit die Weichen für eine erfolgreiche und für alle Beteiligten zufriedenstellende Nachfolgeregelung gestellt werden können. In Gesprächen mit den jeweiligen Experten können Fehler vermieden, mögliche steuerliche Belastungen reduziert und rechtliche Konsequenzen ausgewogen formuliert werden. Ein erstes Gespräch sollten Sie mit dem Betriebsberater Ihrer Handwerkskammer oder Ihres Fachverbandes führen. Diese beraten, begleiten und führen Sie auch als Lotse durch die Themen und Probleme, die sich bei einer Betriebsübergabe ergeben. Beratungen der Betriebsberater der Handwerkskammer und Fachverbände sind für Mitgliedsbetriebe kostenfrei.

| Beratungsfelder | Ansprechpartner/Berater |
|---|---|
| Steuern – Einkommensteuer – Erbschafts-/Schenkungsteuer – Umsatzsteuer | Steuerberater |
| Wert des Betriebes – Unternehmens-/Firmenwert – Substanzwert – Immobilienwert – Maschinenwert | Steuerberater; Betriebsberater der Handwerkskammern und Fachverbände; Vereidigte Sachverständige; Gutachterausschüsse der Städte und Gemeinden |
| Verträge – Übergabevertrag – Kauf-/Pacht-/Mietvertrag – Leasingvertrag – Arbeitsvertrag – Werkvertrag – Lizenzvertrag – Gewährleistung/Haftung – Darlehens-/Bürgschaftsvertrag – Nutzungsrecht – Erbvertrag – Testament – Nießbrauch | Rechtsanwalt; Notar; Rechtsberater der Handwerkskammern Berater der Bank Rechtsanwalt; Notar Notar Notar; Rechtsanwalt Notar |
| Versicherungen – Sachversicherungen – Personenversicherungen – Krankenversicherung – Unfallversicherung | Versicherungsberater Berater der gesetzlichen und privaten Kranken- bzw. Ersatzkassen, Innungskrankenkassen Berufsgenossenschaft |
| Altersversorgung – Renten | Versorgungswerk des Handwerks; Steuerberater; Betriebsberater der Handwerkskammern und Fachverbände; Deutsche Rentenversicherung |
| Formalitäten – Gewerbeabmeldung – Handwerksrolle: Löschung | Gemeinde-, Stadtverwaltung Handwerkskammer |
| Suche nach einem geeignetem Nachfolger | Betriebsberater der Handwerkskammern und der Fachverbände; Betriebsbörse; Internet: www.nexxt-change.org ; Firmenvertreter der Branche; Firmenmakler; Verlage; Fachzeitschriften; DHZ |

Kapitel 11 Elf Tipps zur erfolgreichen Betriebsübergabe

- 1. Planen Sie Ihre Betriebsübergabe rechtzeitig, ohne Zeitdruck und mit klar formulierten Zielen. Kalkulieren Sie dabei eine Vorlaufzeit von 3 bis 5 Jahren ein. Es könnte sein, dass Sie sich auf einen Nachfolger festgelegt haben und die Verhandlungen scheitern. Dann beginnt die Suche nach einem neuen potentiellen Übernehmer von vorne.
- 2. Halten Sie die technische Ausstattung auf dem neuesten Stand, achten Sie auf die Qualität und das Know-how Ihrer Mitarbeiter und passen Sie permanent Ihre Produktpalette an. Bereiten Sie Ihr Unternehmen langfristig auf die Betriebsübergabe vor. Je leistungsfähiger und zukunftsorientierter Ihr Unternehmen ist, umso höher stehen die Chancen, den Betrieb angemessen zu übergeben. Dies hat für alle Bereiche Gültigkeit, denn der Übernehmer plant bei einer Übernahme langfristig und möchte eine Perspektive für sich und seine Familie sehen.
- 3. Denken Sie bei der Suche nach einem Nachfolger auch an Ihre derzeitigen und früheren Mitarbeiter. Vielleicht ist sogar ein potentieller Übernehmer darunter zu finden.
- 4. Achten Sie bei der Auswahl Ihres Nachfolgers darauf, dass er nicht nur fachlich qualifiziert ist, sondern auch die erforderlichen unternehmerischen Fähigkeiten besitzt. Dazu gehören Sozialkompetenz und Entscheidungskraft sowie physische und psychische Belastbarkeit. Ein wesentlicher Aspekt ist auch die Unterstützung durch den Lebenspartner bzw. durch die Familie.
- 5. Planen und formulieren Sie Ihr Konzept umfassend und mit allen vorhersehbaren Konsequenzen. Legen Sie einen genauen schriftlichen Fahrplan für die Betriebsübergabe fest und setzen Sie hierfür realistische Erledigungsfristen.
- 6. Planen Sie ausreichend Zeit ein. Ihr möglicher Nachfolger benötigt wahrscheinlich länger als Sie gedacht haben, bis er seinen Geschäftsplan erarbeitet und die Finanzierung gesichert hat. Zudem ist auch nicht sicher, ob ein Kreditinstitut das Vorhaben finanziert. Geben Sie Ihrem Nachfolger auch genügend Zeit, sich auf die künftigen Aufgaben vorzubereiten. Machen Sie ihn bei Kunden und Geschäftspartnern rechtzeitig bekannt und unterstützen Sie ihn bei der Festigung der vorhandenen Geschäftsbeziehungen, wenn die Übergabe „in trockenen Tüchern“ ist.
- 7. Suchen Sie Rat bei Dritten zur Ermittlung des Kaufpreises und der Übergabeabwicklung. Die Handwerkskammer bietet ihren Mitgliedsbetrieben eine neutrale Ertragswertermittlung nach dem AWH-Verfahren an. Dies kann die Basis für die Kaufpreisverhandlung sein.
- 8. Zu einem vernünftigen Finanzierungskonzept sind ausreichendes Eigenkapital des Übernehmers und eine realistische Kaufpreisvorstellung des Übergebers notwendig. Die Kreditinstitute verlangen häufig, dass sich auch der Verkäufer an der Finanzierung beteiligt, beispielsweise, indem er ein Verkäuferdarlehen gewährt oder für einen Teil des Kaufpreises bürgt.

- 9. Sichern Sie das mit Ihrem Nachfolger abgestimmte Übergabekonzept durch schriftliche Verträge ab. Wenden Sie wegen der Verträge an einen Rechtsanwalt.
- 10. Wenn Sie den Betrieb innerhalb der Familie übergeben: Beziehen Sie alle Familienmitglieder in die Nachfolgeplanung mit ein und besprechen Sie dabei auch die erbrechtlichen Aspekte. Ziehen Sie dabei einen erfahrenen Steuerberater oder einen Fachanwalt hinzu.
- 11. Bei einer Betriebsübergabe sind neben den kaufmännischen noch viele weitere Kriterien für den Erfolg entscheidend. Besprechen und planen Sie Ihr Vorhaben mit den fachkundigen Beratern der Handwerkskammern. Einige Kammern verfügen über spezielle Nachfolgemoderatoren, die die Übergabe aktiv mit begleiten.

Links zur Betriebsübergabe

Kapitel 12

www.newcome.de

Das offizielle Portal für Existenzgründer und Unternehmensnachfolge im Handwerk in Baden-Württemberg.

www.handwerk.de

Das Internetportal des Handwerks enthält aktuelle Nachrichten, Dienstleistungen und Datenbanken und Anleitungen, wie sich Betriebe eine eigene Homepage aufbauen können.

www.handwerk-info.de

Hier bietet Ihnen der Holzmann Verlag branchenübergreifende Nutzwert-Informationen zu allen Themen rundum die Betriebsführung.

www.bis-handwerk.de

Umfassende Informations- und Kommunikationsplattform für Handwerksbetriebe des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH).

www.bmwi.de

Das Bundeswirtschaftsministerium bietet zahlreiche Tipps für den Start, aktuelle Informationen, weiterführende Literatur und einen Persönlichkeitstest. Informationen zum Arbeitsschutz, Gesetze, Verordnungen, technische Regeln.

www.kfw-mittelstandsbank.de

Die Förderbank des Bundes (Kreditanstalt für Wiederaufbau) bietet Informationen über die Förderprogramme, Checklisten, einen Eignungstest und zahlreiche Gründerlinks.

www.nexxt.org

Initiative Unternehmensnachfolge mit Börsen, Veranstaltungskalender, Nachfolge-Checks, Literaturtipps und zahlreichen Links.

| | |
|--|--|
| www.nexxt-change.org | Die Gemeinschaftsinitiative www.nexxt-change.org ist die Betriebsvermittlungsbörse der Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammer, Banken und Genossenschaften und öffentlicher Beratungsgesellschaften. |
| www.ifex.de | Die Koordinations- und Förderstelle des Landes bietet online eine Auftragsbörse, ein elektronisches Lexikon, Informationen über Anlaufstellen und Förderprogramme sowie einen aktuellen Veranstaltungskalender. |
| www.l-bank.de | Die Fördermittel des Landes mit den aktuellen Konditionen sind auf der Homepage der L-Bank zu finden. |
| www.berufsgenossenschaften.de | Informationen zur gesetzlichen Unfallversicherung. |
| www.wm.baden-wuerttemberg.de | Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. |
| www.gruenderstadt.de | Die große Suchmaschine und Informationsplattform speziell für Existenzgründer enthalten mehr als 2.000 kommentierte Links mit Angeboten für Gründer und mehr als 12.000 Adressen von Banken, Franchisegebern, Institutionen, Behörden und mehr. |
| www.bawi.de | Beratungsförderung durch das Bundesamt der Gewerblichen Wirtschaft. |
| www.gruenderforum.de | Marktplatz mit zahlreichen Links und Gründerthemen. |
| www.gruenderzentrum.de | Portal der KfW-Mittelstandbank, virtuelles Gründerzentrum mit zahlreichen Formularen und Checklisten. |
| www.impulse.de/gruenderzeit | 400 Themen und Hinweise zur Existenzgründung. |
| www.entrepreneurship.de | Eine Plattform mit dem Überblick über das deutsche Gründungsnetzwerk. |
| www.existenzgruender-netzwerk.de | Existenzgründer helfen sich gegenseitig beim Aufbau ihrer Unternehmen. |
| www.akademie.de | Hier finden sich Verweise auf Informationen im Internet, die für die Gründung und Führung eines Unternehmens hilfreich sind. |

| | |
|--|--|
| www.arbeitsagentur.de | Die Bundesagentur für Arbeit informiert über seine Leistungen. Besonders interessant: die Leistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Informationen über den Gründungsausschuss bzw. Einstiegs-geld. |
| www.althilftjung.de | Beratung durch Senior-Experten |
| www.ses-bonn.de | Beratung durch Senior-Experten |
| www.steuerberater-suchservice.de | Steuerberater-Suchservice |
| www.anwalt-auskunft.de | Rechtsfragen |
| www.bdu.de | Freie Unternehmensberater |
| www.handwerk.com | |
| www.franchise.world.de | |
| www.focus.de | |
| www.gruenderpilot.de | |
| www.franchiseportal.de | |
| www.akademie.de | |
| www.franchise-net.de | |

Die Internet-Adressen Ihrer Handwerkskammer

www.hwk-freiburg.de

www.hwk-mannheim.de

www.hwk-heilbronn.de

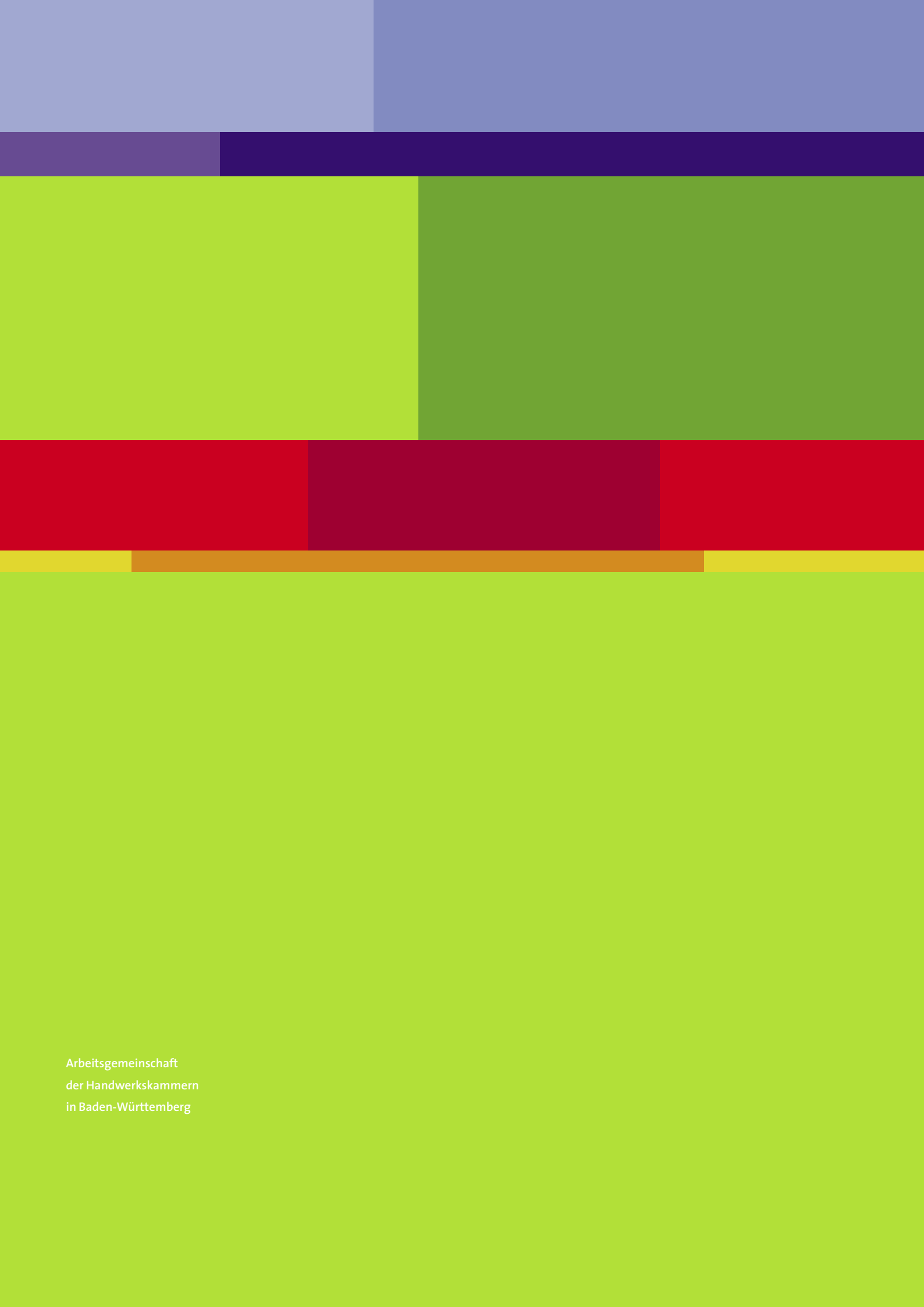
www.hwk-reutlingen.de

www.hwk-karlsruhe.de

www.hwk-stuttgart.de

www.hwk-konstanz.de

www.hk-ulm.de



Arbeitsgemeinschaft
der Handwerkskammern
in Baden-Württemberg