



BETRIEBSÜBERGABE IM HANDWERK



**Fahrplan für Ihre
erfolgreiche Nachfolge**



INHALT

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

- 47 Impressum

Kapitel 1

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE ERFOLGREICHE BETRIEBSÜBERGABE

Die Übergabe eines Handwerksbetriebes berührt zahlreiche Bereiche wie z. B.:

- Familiäre Situation
- Betriebliche Aspekte
- Rechtliche Themen
- Steuern

Keine pauschale
Lösung

Bei einer Betriebsübergabe kann es deshalb keine pauschale Lösung geben.
Jede Nachfolgereglung muss auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmt werden.

FOLGENDE VORAUSSETZUNGEN SOLLTEN ERFÜLLT SEIN, DAMIT ES ZU EINER ERFOLGREICHEN BETRIEBSÜBERGABE KOMMEN KANN:

1. Ein wirtschaftlich rentabler und wettbewerbsfähiger Betrieb

- gute Zukunftschancen
- wettbewerbsfähiges Produkt- und Leistungsangebot
- gute technische Ausstattung; kein Investitionsstau
- vorteilhafter Standort
- stabile Kundenbeziehungen
- ausreichende Umsätze und Gewinne
- qualifizierte und motivierte Mitarbeiter
- positive Außenwahrnehmung (bei Kunden, Lieferanten, Banken)

2. Ein rechtzeitig ausgewählter, vorbereiteter und qualifizierter Nachfolger

- Handwerksrechtliche Voraussetzungen
- Technisches und kaufmännisches Wissen
- Unternehmerpersönlichkeit
- berufliche Erfahrung, u.a. auch in Personalführung
- ausreichendes Eigenkapital
- Kontakte und Netzwerke

3. Eine vom Betrieb unabhängige Altersversorgung

- Risiko des Ausfalls der Zahlungen berücksichtigen
- Finanzielle Abhängigkeit vom Nachfolger vermeiden

4. Eine umfassende Erbregelung

- Berücksichtigung der betrieblichen Aspekte
- Berücksichtigung der gesellschaftsrechtlichen Fragen
- Berücksichtigung der familiären Verhältnisse und Vorstellungen

5. Sorgfältige Vorbereitung

- rechtzeitige Planung (empfehlenswert sind fünf Jahre Vorlauf)
- intensive Vorbereitung, gegebenenfalls mit externen Beratern
- Alternativen und Unvorhergesehenes in Betracht ziehen
- Lebensziele formulieren

6. Die Bereitstellung von vollständigen Informationen

- Jahresabschlüsse der letzten drei bis fünf Jahre, aktuelle Betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA)
- Analyse der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, z. B. von perfakta.SH e. V. – Handwerk in Zahlen
- Inventarverzeichnis
- Verzeichnis der offenen Forderungen und Verbindlichkeiten
- Jahreslohnjournal
- Arbeitsverträge, Mietverträge, Leasingverträge, etc.

7. Eine steuerlich sinnvolle Gestaltung

- Steuerberater frühzeitig in die Planung einbeziehen
- gründliche Prüfung der steuerlichen Auswirkungen



Kapitel 2

ZIELE EINER BETRIEBSÜBERGABE

Mit der Betriebsübergabe stellen Sie die Weichen für Ihre Zukunft und die Ihres Nachfolgers.

Persönliche und betriebliche Ziele

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

MÖGLICHE ZIELE:

Den Betrieb langfristig sichern

- „Lebenswerk Betrieb“ als Einheit erhalten
- Eindeutige Eigentums- und Führungsverhältnisse im Unternehmen schaffen
- Keine zu hohen finanziellen Belastungen für den Nachfolger
- Vertragliche Regelungen (Miet-, Pachtverträge usw.) treffen

Die Arbeitsplätze erhalten

- Qualifizierte Mitarbeiter im Betrieb halten
- Verbundenheit gegenüber den Mitarbeitern und ihren Familien
- Gesellschaftliche Verantwortung zeigen

Eigene Altersversorgung absichern

- Finanzielle Absicherung des Übergebers und seiner Familie
- Rechtzeitig die Höhe Ihrer Altersversorgung und eventuelle Lücken ermitteln
- Unabhängigkeit von laufenden Zahlungen des Betriebsnachfolgers

Das Erbe umfassend regeln

- Vertragliche Regelung von betrieblichem und privatem Nachlass
- Abfindungen an Familienangehörige mit Vermögenswerten aus dem Privatbereich
- Zersplitterung des Betriebs vermeiden
- klare Regeln treffen

Die Steuerbelastung optimieren

- Freibeträge nutzen
- aktuelle 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 (Schenkung, Verkauf, 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, Erbvertrag oder Vermächtnis erstellt bzw. geändert werden?
- Reicht Ihre Altersvorsorge aus?

TRANSPARENZ SCHAFFEN

Ein Nachfolger wird nur in die Übernahme des Betriebes einwilligen, wenn er die Chancen und Risiken des Betriebes einschätzen kann.

Um diese Einschätzung vornehmen zu können, braucht der Nachfolger umfassende Informationen und Transparenz in den betriebswirtschaftlichen Zahlen des Unternehmens.

Was braucht der Nachfolger an Informationen?

Welche Unterlagen sollten dem Übernehmer zur Verfügung gestellt werden?

- Jahresabschlüsse der letzten drei Jahre
- Aktuelle BWA
- Inventarverzeichnis
- Liste der offenen Forderungen gegliedert nach Alter der Forderung
- Jahreslohnjournal
- Übersicht der kommenden Gehaltssprünge der Mitarbeiter
- Arbeitsverträge
- Übersicht über Bürgschaften oder sonstige finanzielle Verpflichtungen
- Liste aller bindenden Verträge des Unternehmens, wie z.B. Wartungsverträge, Dauerlieferverträge, Bonus- und Rabattverträge, Mietverträge, Leasingverträge (Kfz, Maschinen, Büroausstattung), Abonnements und Kredite.

Eine noch größere Transparenz kann auch durch eine Unternehmensanalyse z. B. von perfakta.SH e. V. – Handwerk in Zahlen geschaffen werden.

Um die missbräuchliche Nutzung der Daten zu verhindern, kann vom möglichen Nachfolger eine „Vertraulichkeitserklärung“ unterschrieben werden.

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, empfohlen werden fünf Jahre im Voraus, mit der Suche nach einem geeigneten Übernehmer. Nicht in jedem Fall ist der erste Interessent auch der Richtige für Ihr Unternehmen.

Wer kommt als Übernehmer in Frage?

- Derzeitige oder frühere Mitarbeiter
- Existenzgründer
- 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 zeitintensiv sein. Einerseits soll die Suche diskret erfolgen, andererseits soll das Angebot so breit wie möglich gestreut werden. Nutzen Sie deshalb alle in Frage kommenden Möglichkeiten zur Suche nach einem Nachfolger.

Wie finden Sie einen
Nachfolger?

So finden Sie einen Nachfolger:

- Betriebsvermittlungsbörse der Handwerkskammer Lübeck
- Inserate in Tageszeitungen und Fachzeitschriften
- Aushänge in Meister- und Technikerschulen oder bei den geeigneten Fachbereichen der Fachhochschulen und Universitäten
- Information von Brancheninsidern, wie Vertreter Ihrer Lieferanten und Innungsobere Meister sowie Fachverbänden
- Firmenmakler und Unternehmensberatungsgesellschaften
- Steuerberater, Banken

DIE AUSWAHL DES NACHFOLGERS

Zusatzqualifikation

Welcher Nachfolger ist der Richtige? Wer heute einen Betrieb selbständig führen will, der braucht nicht nur überdurchschnittliches Fachwissen, sondern auch kaufmännisches Geschick und Erfahrung in der Unternehmensführung.

Die Handwerkskammer Lübeck bietet hierfür ein umfangreiches Beratungs- und Fortbildungsangebot an. Als Zusatzqualifikation für Meister hat sich die Fortbildung zum „Betriebswirt des Handwerks“ (Geprüfter Betriebswirt nach HWO) sehr gut bewährt. In dieser Ausbildung können junge Handwerksmeisterinnen und -meister wichtiges Führungswissen erlernen.

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?
- Stimmt die „Chemie“ mit dem Interessenten?

Beurteilung des Nachfolgers

DIE ALTERSVERSORGUNG DES BETRIEBSÜBERGEBERS

Für die Mehrzahl der Handwerker ist der Betrieb ein wesentlicher Baustein der Altersversorgung. Diese Unternehmer sind bei der finanziellen Absicherung ihres Ruhestands darauf angewiesen, dass sie noch Einnahmen aus dem Betrieb erhalten, sei es in Form einer Pacht, Miete, Rente oder in Form eines Arbeitsentgelts.

Stellen Sie in einer Versorgungsübersicht zusammen, welche Einnahmen und Ausgaben künftig monatlich auf Sie zukommen. So können sie feststellen, ob Ihre monatlichen Einkünfte künftig ausreichen werden.

Reicht die Altersversorgung?

ERBRECHTLICHE ÜBERLEGUNGEN

Wer als Unternehmer auf die Regelung seines Erbes verzichtet, überlässt sein privates und betriebliches Vermögen nach der „gesetzlichen Erbfolge“ den nächsten noch lebenden Verwandten und – sofern vorhanden – seinem Ehepartner. Dadurch können im Einzelfall nicht gewollte Vermögensübertragungen, langwierige Auseinandersetzungen in Erbengemeinschaften und erhebliche finanzielle Probleme für Ehe- oder Lebenspartner entstehen. Außerdem können Sie nicht sicherstellen, dass der Betrieb in Ihrem Sinne weitergeführt und nicht zersplittert wird – mit fatalen Folgen! Als Unternehmer sollten Sie daher mit einem eigenen Testament, Erbvertrag oder Vermächtnis die gesetzliche Erbfolge außer Kraft setzen und selbst regeln, wer welche Vermögenswerte erben soll. Bestimmen Sie, wer das Betriebsvermögen erhalten und den Betrieb fortführen soll und wie Sie Ihr restliches Vermögen auf die Erben aufteilen wollen.

Kinder als Erben können sehr unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen. Während sich ein Kind als Betriebsnachfolger anbietet, muss dies bei einem anderen Kind nicht der Fall sein.

Da in Handwerksbetrieben häufig das größte Vermögen im Betrieb steckt, wird es häufig unmöglich sein, materielle Gerechtigkeit zu erreichen.

Erfahrene Berater weisen darauf hin, dass geerbtes Betriebsvermögen lebenslang latent steuerbelastet ist. Um Gewinne zu erzielen, ist stets der vollwertige Arbeitseinsatz der/des Erben erforderlich. Hinzu kommt, dass Betriebsvermögen stets als Risikokapital einzustufen ist. Dem gegen-

Gerechtigkeit

über steht Privatvermögen, wie z.B. vermietete Immobilien nach 10 Jahren oder gar Barvermögen sofort ohne Steuerbelastung zur Verfügung.

Daher der Praktikertipp: Streben Sie keine vollkommene Gerechtigkeit an!

Testament Beim Testament unterscheidet man zwischen einem privatschriftlichen Testament und einem notariellen Testament. Das privatschriftliche Testament muss vom Erblasser handschriftlich verfasst und unterschrieben sein. Die bloße Unterzeichnung eines maschinengeschriebenen Testaments reicht nicht aus! 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.

Tipp:

Das von der Bundesnotarkammer geführte Zentrale Testamentsregister für Deutschland hat **am 1. Januar 2012 den Betrieb aufgenommen**. Es enthält die Verwahrangaben zu **sämtlichen erbfolgerrelevanten Urkunden**, die vom Notar errichtet werden oder in gerichtliche Verwahrung gelangen.

Das Register wird **in jedem Sterbefall** von Amts wegen auf vorhandene Testamente und andere erbfolgerrelevante Urkunden geprüft. Die Bundesnotarkammer informiert daraufhin das zuständige Nachlassgericht, ob und welche Verfügungen von Todes wegen zu beachten sind. Dadurch wird **der letzte Wille des Erblassers** gesichert, und Nachlassverfahren können schneller und effizienter durchgeführt werden.

Erbvertrag Ein Erbvertrag ist eine in Vertragsform errichtete Verfügung von Todes wegen, an der mindestens zwei Vertragspartner beteiligt sein müssen. Ein Erbvertrag muss zwingend vor einem Notar beurkundet werden. Er bindet die Beteiligten an die darin getroffenen Willenserklärungen.

Vermächtnis Ein Vermächtnis ordnet der Erblasser an, wenn bestimmte Personen nicht Erbe werden, sondern beispielsweise nur einzelne Gegenstände aus dem Nachlass erhalten sollen. Damit tritt der Bedachte nicht in sämtliche Rechte und Pflichten des Erblassers ein. Der vermachte Gegenstand geht nicht sofort mit dem Tod des Erblassers in sein Eigentum über. Die Erben müssen ihm aber den Gegenstand herausgeben. Die Rechtsstellung des Vermächtnisnehmers ist schwach. Die Erbschaftssteuer aus dem Vermächtnis trägt die bedachte Person.

Pflichtteilsanspruch Das Erbe umfasst stets das verbliebene Vermögen im Zeitpunkt des Versterbens des Erblassers. Fühlt sich ein Erbe zu gering bedacht oder unterschreitet das ihm zugesprochene die Hälfte seines erbrechtlichen Anspruches, so steht ihm der nicht entziehbare Pflichtteilsanspruch zu. Dieser beträgt die Hälfte des gesetzlichen Erbteils.

Doch Vorsicht: Während der Enterbte im Erbfall Miteigentümer aller Güter der Erbschaft geworden wäre, besteht sein Ausgleichsanspruch in Form des Pflichtteils in Geld! Diese Forderung gilt gegenüber den Erben und ist sofort fällig.

Dieser Pflichtteilsanspruch kann gemindert werden, indem Schenkungen zu Lebzeiten vorgezogen werden. Der Pflichtteilsberechtigte kann jedoch seinerseits neben dem Pflichtteilsanspruch auch noch den sog. „Pflichtteilsergänzungsanspruch“ geltend machen.

Mit diesem Instrument werden Schenkungen zu Lebzeiten des Schenkers innerhalb der letzten 10 Jahre vor seinem Tode der Erbmasse (Erbschaft) hinzugerechnet. Hier ist es wichtig zu wissen, dass diese Hinzurechnungsbeträge für jedes volle Jahr, das zwischen Schenkung und Sterbetag liegt, die Hinzurechnung um 10% reduziert werden. Praktiker sprechen von der „Abschmelzung des Pflichtteilergänzungsanspruches“.

Tipp:

Lassen Sie sich zu den Gestaltungsmöglichkeiten und ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen ausführlich beraten. Listen Sie in einer Übersicht auf, welche Vermögensgegenstände Ihnen gehören, welchen Wert diese Gegenstände haben und mit welchen Schulden Ihr Vermögen belastet ist. Sie erleichtern sich damit schon im Vorfeld Ihre Überlegungen, 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?

DER WERT IHRES BETRIEBES

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. Dabei kommt es häufig vor, dass Erwerber und Veräußerer von völlig unterschiedlichen Wert- und Preisvorstellungen ausgehen. Viele Betriebsinhaber haben eine falsche Vorstellung davon, wie viel ihr Unternehmen wert sein könnte.

Unternehmenswert

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 Berater der Handwerkskammer Lübeck ermitteln den Wert eines Betriebs nach dem speziell für Handwerksunternehmen entwickelten AWH-Verfahren. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel 5 in dieser Broschüre.

AWH-Verfahren

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 Gewerk ausüben möchte, ist eventuell eine Nutzungsänderung notwendig. Den Antrag stellen Sie beim Bauamt Ihrer Gemeinde.
- Energieausweis** Übrigens: Als Immobilieneigentümer, der seine Immobilie ganz oder teilweise verkaufen, vermieten oder verpachten möchte, müssen sie einen gültigen Energieausweis vorweisen oder gut sichtbar aushängen. Dies ist in der Energieeinsparverordnung verbindlich geregelt.

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?
- Verfügen Sie über einen gültigen Energieausweis für ihre Immobilie(n)?

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. Die Mitarbeiter müssen im Voraus über den Betriebsübergang und darüber, dass sie ein Widerspruchsrecht haben, informiert werden. Diese Informationspflicht bei Betriebsübergang ist im §613 a BGB geregelt.
- Unterrichtungspflicht der Arbeitnehmer** Der §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.

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.

Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers

Das Recht des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber zu widersprechen, ist im §613a 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 unbefristet von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen und Weiterbeschäftigung beim alten Arbeitgeber verlangen kann.

Kapitel 4

BETEILIGUNG DES NACHFOLGERS

Schrittweise Übergabe

Wenn die Unternehmensnachfolge in Stufen geregelt werden soll, bietet sich erst einmal eine Beteiligung des Nachfolgers an. In Frage kommt generell eine Gewinn- oder sogar eine Kapitalbeteiligung. Eine gewinnabhängige Tantieme kann beim Nachfolger zudem motivierend wirken. Mit dem zusätzlichen Entgelt kann er Eigenkapital aufbauen, um sich später als Gesellschafter am Betrieb zu beteiligen. Diese Tantieme ist bei ihm steuer- und sozialversicherungspflichtig; bei Ihnen mindert sie den Betriebsgewinn und damit die Steuerbelastung.

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

Motivation und Anreize

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. Auch finanzielle Anreize ohne Unternehmensbeteiligung können frühzeitig dazu beitragen, einen Nachfolger an Ihren Betrieb zu binden, wie z.B.:

- Stellung eines Firmenfahrzeugs auch zur privaten Nutzung
- Zuteilung von offiziellen Verantwortungsbereichen, auch gegenüber den Mitarbeitern
- Bei Unternehmen, die im Handelsregister eingetragen sind, bietet sich die Eintragung als Prokurist oder Geschäftsführer an

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. Entwickeln Sie parallel dazu auch immer eine alternative Strategie, für den Fall, dass die Übernahme nicht zustande kommt.

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. Achtung: wenn der Kommanditist im Betrieb mitarbeitet und Mitunternehmer wird, 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. 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 (haftungsbe-
schränkt)

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. Sprechen Sie Ihren Steuerberater hierzu an.

Betriebsaufspaltung

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 müssen Sie treffen, auch in Bezug auf eine Ausstiegsklausel, falls sich der Nachfolger als ungeeignet herausstellen sollte?
- Wie hoch ist der Wert des Unternehmens und der Anteile und wie bzw. wann ist der Kaufpreis bei einem gleitenden Betriebsübergang festzusetzen?

Vorteile:

- Sie lernen den Nachfolger, seine Fähigkeiten und seine Arbeitsweise kennen.
- Sie können Ihre Arbeitsbelastung mit seinem Eintritt 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 reduziert.
- Durch negative Einflüsse des Nachfolgers könnte der Wert des Betriebes und damit der später zu zahlende Übernahmepreis sinken.
- Falls sich der Nachfolger als nicht geeignet herausstellt, muss gegebenenfalls über seinen Ausstieg und alternative Übernahmeformen verhandelt werden.

Kapitel 5

DER WERT DES UNTERNEHMENS

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

Der Nachfolger ist daran interessiert, 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:

- 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.

Objektive Wertermittlung 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. Aus diesem Grunde ist es wichtig, den Unternehmenswert objektiv zu ermitteln, um eine faire Basis für beide Parteien in den Verhandlungen zu schaffen.

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

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

- Substanzwert-Verfahren
- Ertragswert-Verfahren

DER SUBSTANZWERT

Der Substanzwert entspricht dem aktuellen Zeit- bzw. 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 immer den Mindestwert dar.

DER 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.

Ertragswert

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.

Der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) hat deshalb zusammen mit einem Arbeitskreis von Betriebswirtschaftlichen Beratern der Handwerkskammern einen einheitlichen Bewertungsstandard – den „**AWH-Standard**“ – geschaffen.

AWH-Standard

Grundlage des AWH-Standards ist das Ertragswert-Verfahren, das auf die Verhältnisse handwerklicher Unternehmen angepasst wurde. Der Kapitalisierungszinssatz geht zunächst von einem Basiszinssatz analog zum § 203 Absatz 2 Bewertungsgesetz 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

Steigerung des
Unternehmens-
wertes

- **Inhaberabhängigkeit:** Bauen Sie rechtzeitig in Ihrem Unternehmen einen Stellvertreter oder eine zweite Führungsebene 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. Achten Sie auch auf eine ausgewogene Altersstruktur
- **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.

Hinweis:

Mit der Ermittlung eines Unternehmenswertes nach dem AWH-Standard wird kein Marktpreis, 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.

Grundsätzlich können vier Möglichkeiten zur Betriebsübergabe unterschieden werden:

Übergabeform

- 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 Lebensumstände und Familienverhältnisse
- Finanzielle betriebliche Situation
- Eigene Altersversorgung
- Voraussichtliche Steuerbelastung
- Qualifikation und Finanzierungsmöglichkeiten des Nachfolgers

In einer individuellen Beratung kann die optimale Lösung für Ihren Fall erarbeitet werden.

DER VERKAUF DES BETRIEBES

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

Verkauf

- 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 beim Unternehmensverkauf erzielte Veräußerungsgewinn muss versteuert werden. Bei der Versteuerung eines Unternehmensverkaufs unterscheidet man zwischen dem Verkauf eines Personenunternehmens (Einzelunternehmen oder Personengesellschaft) und einer Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH oder UG). Insbesondere bestehen wesentliche steuerliche Unterschiede, je nach Voll- oder Teilübertragung.

Verkauf von Personen- unternehmen

Steuerliche Folgen beim Verkauf von Personenunternehmen

■ Beim Verkäufer

Beim Verkauf eines Einzelunternehmens oder einem Anteil an einer Personengesellschaft wird der Veräußerungsgewinn aus dem Unterschiedsbetrag zwischen Verkaufspreis und Buchwert des Betriebsvermögens ermittelt.

Entstehende Veräußerungsgewinne sind stets steuerpflichtig. Bei Personenunternehmen gibt es einkommensteuerliche Begünstigungen nur bei vollständiger Veräußerung. Verkäufe, die lediglich in Anteilen des Unternehmens bestehen, unterliegen jedoch dem vollen Steuersatz. Begünstigt sind nur Verkäufe des ganzen Unternehmens oder der vollständige Anteil eines Teilgesellschafters (z.B. eines Kommanditisten).

■ Beim Käufer

Steuerlich gibt es keinen Unterschied zwischen dem Kauf von Anteilen oder dem Kauf von ganzen Personenunternehmen. Der Käufer kann seine Anschaffungskosten und Zinsaufwendungen vollständig steuerlich geltend machen

Verkauf von Kapitalgesell- schaften

Steuerliche Folgen beim Verkauf von Kapitalgesellschaften

■ Beim Verkäufer

Der Verkaufsgewinn ist stets steuerpflichtig, besteuert werden allerdings nur 60% vom Verkaufsgewinn. Von den Verkaufskosten können nur 60% berücksichtigt werden. Teil- und Vollverkauf werden gleich behandelt.

Achtung bei Betriebsgrundstücken außerhalb der GmbH (Betriebsaufspaltung): Bei Vollübertragung und bei Teilübertragung, wenn die Beherrschung in der GmbH verlorengelht, kann es zu einer Zwangsbesteuerung des Grundstückes kommen.

■ Beim Käufer

Anschaffungskosten sind aktuell nicht abzugsfähig sofern die Gesellschaft bestehen bleibt und vom Käufer fortgeführt wird. Zinsaufwendungen sind nur zu 60% als Werbungskosten abzugsfähig.

Veräußerungs- gewinn

Besonderheiten beim Verkauf von Personenunternehmen

Beim Verkauf eines Einzelunternehmens oder einem Anteil an einer Personengesellschaft wird der Veräußerungsgewinn aus dem Unterschiedsbetrag zwischen Verkaufspreis und Buchwert des Betriebsvermögens ermittelt. Der dabei erzielte Veräußerungsgewinn unterliegt der Einkommensteuer.

Steuer- vergünstigungen

Allerdings gibt es einige Steuervergünstigungen beim Verkauf

- Freibetrag von 45.000 € bei der Einkommensteuer (§16 Abs. 4 EStG) (einmalig auf Antrag)
- 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)

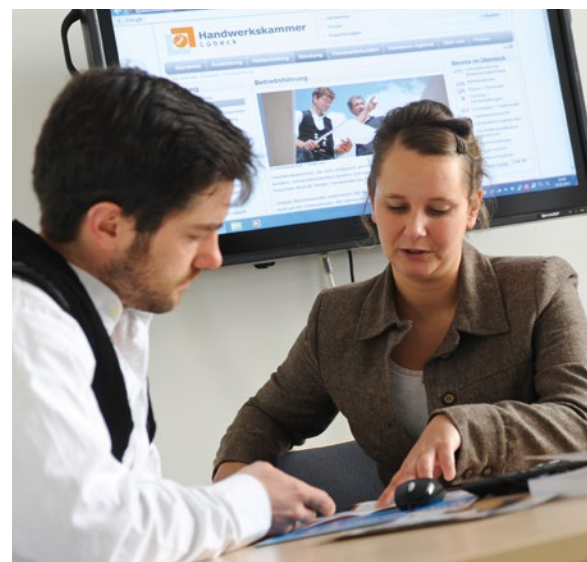
Voraussetzungen für die Steuervergünstigungen

- 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.

Veräußerung gegen wiederkehrende Bezüge

Falls als Gegenleistung für einen Betriebsverkauf nicht ein einmaliger Kaufpreis vereinbart wird, sondern die Zahlung einer wiederkehrenden Leistung mit Versorgungscharakter wie z. B. eine Leibrente, besteht ein Wahlrecht des Einkommensteuerpflichtigen,

- entweder kann der Gewinn sofort versteuert werden, wobei für den Veräußerungsgewinn der nach den Vorschriften des Bewertungsgesetzes abgezinste Wert (Barwert) der Leibrente die Bemessungsgrundlage für die Besteuerung nach §16 EStG bildet. Der Freibetrag und die obigen Tarifbegünstigungen können beantragt werden.
- oder die Rentenzahlungen können als nachträgliche Betriebseinnahmen behandelt werden. Das bedeutet, dass ein steuerpflichtiger Gewinn erst in dem Jahr entsteht, in dem die Summe der zugeflossenen Leibrentenbeträge das Kapitalkonto des Veräußerers übersteigt. Der Freibetrag und die obigen Tarifbegünstigungen können nicht beantragt werden.



Wird der Kaufpreis für das Unternehmen allerdings durch eine Ratenzahlung beglichen (kein Versorgungscharakter), dann ist der Kaufpreis im Zeitpunkt der Veräußerung und nicht erst bei Erhalt der Ratenzahlung steuerpflichtig.

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

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 Verkaufserlös herangezogen, sondern auch der sogenannte Entnahmewert (dieser entspricht dem Verkehrswert der in das Privatvermögen übernommenen Wirtschaftsgüter). Der Entnahmewert kann durch ein Gutachten ermittelt und als fiktiver Kaufpreis angenommen werden.

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.

Verkauf von GmbH-Anteilen

Besonderheiten beim Verkauf von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft

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. Stattdessen werden Anteile an der gesamten Firma übertragen (Share Deal). 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 einem im Gesellschaftsvertrag festgelegten Verfahren oder mit dem Ertragswertverfahren nach dem AWH-Standard (siehe Kapitel 5) ermittelt werden.

Bei der Veräußerung von im Privatvermögen gehaltenen Anteilen von mehr als 1 % an einer Kapitalgesellschaft wird der Veräußerungsgewinn (Verkaufspreis der Anteile abzüglich des „gezeichneten Kapitals“) besteuert. Nach §17 Abs. 3 EStG gibt es einen Freibetrag in Höhe von 9.060 Euro (bezogen auf einen Kapitalanteil von 100 %). Dieser Freibetrag ermäßigt sich allerdings um den Betrag, den der Veräußerungsgewinn 36.100 € übersteigt und ist somit bei einem Veräußerungsgewinn von 45.160 € aufgebraucht.

Erlöse aus dem Verkauf von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft werden nach dem sogenannten Teileinkünfteverfahren gem. §3 Nr. 40 EStG besteuert. Damit bleiben 40 % des Gewinns steuerfrei und 60 % unterliegen dem normalen persönlichen Steuertarif. Weitere Tarifvergünstigungen/Freibeträge werden nicht gewährt.

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
- Pensionsverpflichtungen
- Haftungsübertragung auf den Nachfolger
- Keine Abschreibung des Kaufpreises beim Nachfolger möglich
- Zinsaufwendungen des Erwerbers sind nur zu 60% als Werbungskosten abziehbar

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:

- Abschluss eines schriftlichen Kaufvertrags
- 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

DIE SCHENKUNG DES BETRIEBES

Bei einer unentgeltlichen Übertragung geht der ganze Betrieb oder Anteile daran im Wege der Einzelrechtsnachfolge auf den Übernehmer über. Dies hat zur Folge, dass alle weiteren juristischen Umstände, wie z.B. steuerliche Anrechnungszeiten, Besitzzeiten etc. den Anteilen weiterhin anhaften und ebenfalls übergehen. Bei Übertragungen, in denen das Grundbuch oder das Handelsregister betroffen sind, müssen sämtliche Verträge notariell 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 sowohl bei der Einkommensteuer/Gewerbsteuer als auch bei der Schenkungssteuer voraus, dass alle wesentlichen Betriebsgrundlagen im Zeitpunkt der Schenkung übertragen werden. Abweichungen hiervon, wie z.B. die Vorabveräußerung einzelner Wirtschaftsgüter oder Zurückbehaltungen können zu unentgeltlichen Steuerlasten führen. Rechtzeitige Planung und kluge Gestaltung sind hier unentbehrlich.

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.

Schenkungen unter Auflage

Eine Schenkung kann auch mit einer Gegenleistung verbunden werden. In diesem Fall spricht man von einer Schenkung unter Auflage oder von einer gemischten Schenkung. Solche Auflagen können z.B. der Vorbehalt eines Nießbrauchs für sich selbst oder die Zuwendung eines Nießbrauchs an Dritte sein, die Gewährung von Wohnrechten oder die Vereinbarung einer Rente oder einer dauernden Last.

Schenkungen unter Auflagen

In den einzelnen Steuerarten sind hier unterschiedliche Folgen abzuschätzen. Während bei Nießbrauchsgestaltungen zu klären ist, wer laufende Kosten einer Immobilie trägt, ist für das Steuer-

recht zu klären, wer berechtigt ist, diese Kosten geltend zu machen. Alle diese Gestaltungen sind sowohl zivil- als auch steuerrechtlich besonders kompliziert. Wenn sie nicht vermeidbar sind, sollten sie unbedingt vorher mit Experten geklärt werden.

Unter Nießbrauch versteht man das umfassende Recht zur Nutzung eines Gegenstandes. Im Rahmen einer Schenkung können Sie sich den Nießbrauch am übertragenen Vermögen vorbehalten. Es stehen Ihnen dann alle mit dem Vermögensgegenstand erwirtschafteten Erträge zu. Sie müssen aber auch alle damit im Zusammenhang stehenden Aufwendungen tragen. Durch das Nießbrauchsrecht übertragen Sie also nur die Substanz, nicht die aus dem Vermögensgegenstand resultierenden Rechte und Pflichten.

Nießbrauch kann an (un)beweglichen Sachen, Rechten (zum Beispiel Gesellschaftsanteile, Einzelunternehmen, Wertpapiere) und einem gesamten Vermögen bestellt werden (§§1030 ff Bürgerliches Gesetzbuch). Diese Regel kann gegenüber dem ursprünglichen Vertrag später zu unerwünschten Verzerrungen führen. Daher kann die Vorschrift des § 323 BGB abbedungen werden (sogenanntes dispositives Recht).

Wird der Beschenkte zum Beispiel verpflichtet, dem Schenkenden monatlich einen bestimmten Betrag als Gegenleistung zu bezahlen, kann dies in Form einer Rente oder einer dauernden Last erfolgen. Solch eine monatliche Zahlung wird in der Regel aber nur als außerbetriebliche Versorgungsrente anerkannt und kann damit nicht als Betriebsausgabe berücksichtigt werden.

Rente
Dauernde Last

Bei Übertragung von Betriebsvermögen wird üblicherweise eine so genannte dauernde Last vereinbart. Nach §323 ZPO müssen sich dann die vorgesehenen Zahlungen erhöhen oder mindern, wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse einer der beteiligten Parteien verändern. Für die steuerliche Behandlung solcher Gestaltungen sollten sich sowohl der Übergebende als auch der Übernehmer vorab verbindlichen steuerlichen Rat einholen.

Steuerliche Folgen bei der Schenkung von Personenunternehmen

■ Beim Schenker

Sowohl für Einzelunternehmer als auch für Gesellschafter von Personenunternehmen sind unentgeltliche Übertragungen möglich ohne Steuern auszulösen. Dies gilt sowohl für Einzelunternehmer, die einen Gesellschafter unentgeltlich aufnehmen, als auch für Gesellschafter von Personenunternehmen, die lediglich einen Teil ihrer Beteiligung verschenken wollen. Durch die steuerliche Anerkennung führen die jeweiligen Unternehmen ihre Buchwerte fort, es entstehen keine Gewinne.

■ Beim Beschenkten

Mangels Anschaffungskosten generiert der Beschenkte auch keine eigenen Abschreibungsgrundlagen. Durch die erwähnte Buchwertfortführung bleiben jedoch sämtliche bisherigen Abschreibungen erhalten, so dass die schenkweise Übertragung bei den Ertragsteuern steuerneutral ist. Bei Schenkungen ist jedoch Schenkungssteuer mit dem Angebot der Verschonung von Betriebsvermögen zu beachten.

Steuerliche Folgen bei der Schenkung von Kapitalgesellschaften

■ Beim Schenker

Ertragssteuerlich ist jede Anteilsübertragung jederzeit möglich ohne Steuern auszulösen. Schenkungssteuer/Erbschaftssteuer: Ist der Schenker zu mehr als 25% an der GmbH beteiligt,

greifen die Begünstigungen für Betriebsvermögen. Aber Achtung: Sollte durch Teilschenkungen der Anteil des Schenkers unter diese Grenze fallen, sind die letzten Schenkungen nicht mehr begünstigungsfähig! Bei einer evtl. entstehenden Schenkungssteuer sind beide Parteien Schuldner der Schenkungssteuer.

Schenkung
von Kapitalgesell-
schaften

■ Beim Beschenkten

Keine Anschaffungskosten, daher keine eigenen Abschreibungen. Anschaffungsnebenkosten nicht abziehbar.

Schenkungssteuer: Jede einzelne Schenkung ist steuerlich begünstigungsfähig, wenn der Schenker im Zeitpunkt der Schenkung über mehr als 25% der Anteile verfügt. Im Falle von schrittweisen Schenkungen kann die Begünstigung auch mehrfach in Anspruch genommen werden. Sollten Steuerzahlungen anfallen, sind beide Parteien gegenüber dem Finanzamt Schuldner der Steuer, interne vertragliche Regelungen sind unbeachtlich!

Erbschafts- und Schenkungssteuer

Die Erbschaft oder Schenkung von Betriebsvermögen unterliegt genauso der Erbschaftsteuer wie andere Schenkungen auch. Um jedoch Betriebsübernehmern die Fortführung und Sicherung von Betrieb und Arbeitsplätzen nicht unnötig zu erschweren, bietet das ErbStG/SchStG eine Verschonung des Betriebsvermögens. Grundsätzlich bietet der Fiskus an: „Ich verschone Dein Betriebsvermögen, wenn Du es auch tust“

Verschonung des
Betriebsvermögens

Angeboten werden eine Teilfreistellung von 85% (Regelverschonung) oder sogar eine Vollentlastung von 100% (Optionsverschonung) des begünstigten Betriebsvermögens. Grundsätzlich wird in beiden Varianten zunächst das Betriebsvermögen bewertet. Danach werden eventuelle Vermögenswerte aus der Bewertungssumme herausgerechnet, die für eine Fortführung des Unternehmens nicht zwingend erforderlich sind, das sogenannte *Verwaltungsvermögen*. Vom verbleibenden Betrag wird der Verschonungsabschlag von 85% bzw. 100% abgezogen.

Von dem so ermittelten Ergebnis wird noch ein Freibetrag in Höhe von T€ 150 abgezogen, der bei höheren Gewinnen um 50% des übersteigenden Betrages abgeschmolzen wird. Dies bedeutet, dass bei einem pflichtigen Vermögen von T€ 450 der Freibetrag vollständig abgeschmolzen ist. Dieser Freibetrag kann im Falle von schrittweiser Schenkung jedoch innerhalb von 10 Jahren nur einmal in Anspruch genommen werden.

Der verbleibende Betrag stellt die Bemessungsgrundlage dar. Nun greifen die persönlichen Freibeträge des Beschenkten und die Steuersätze aus den Steuerklassen I – III. Während Kinder des Schenkers einen Freibetrag von T€ 400 genießen und der Steuerklasse I zugeordnet sind (Eingangssteuersatz = 7%) gilt für familienfremde Übernehmer lediglich T€ 20 als Freibetrag und grundsätzlich die Steuerklasse III mit einem Eingangssteuersatz von 30%. Bei der Schenkung von begünstigtem Betriebsvermögen wird der Beschenkte hinsichtlich des Steuersatzes, nicht jedoch des Freibetrages, durch eine Sondervorschrift allerdings mit einem Übernehmer der Klasse I gleichgestellt.

Das *Verwaltungsvermögen* ist immer und ohne Verschonung steuerpflichtig.

Verschonungsmodell 1:

Dies ist die Standardvariante, die auch am häufigsten gewählt wird, weil z.B. bei Betriebsübertragungen mit einem Schenkungswert von bis zu einer Mio Euro bereits hier keine Steuer mehr anfällt.

Grundsätzlich wird vom Schenkungswert abzüglich des Verwaltungsvermögens (unnütiges Vermögen, z.B. fremd vermietete Immobilien, hohe Bargeldbestände) ein Abschlag von 85% zwecks Freistellung vorgenommen. Für dessen Gewährung stellt das Gesetz jedoch 3 Bedingungen:

a) Die Lohnsumme

Die Beschäftigungsverhältnisse sollen im Wesentlichen erhalten bleiben (Schutz der Arbeitsplätze als Leitgedanke). Zu diesem Zwecke wird die durchschnittliche Lohnsumme des Betriebes aus den letzten fünf Geschäftsjahren vor dem Übertragungstichtag errechnet. Von dieser Ausgangslohnsumme muss das Unternehmen in den folgenden 5 Jahren mindestens insgesamt 400%, d.h. durchschnittlich 80% pro Jahr, aufweisen, die Mindestlohnsumme. Eventuelle Differenzen können durch Neueinstellungen, Gehaltserhöhungen, Einmalzahlungen etc ausgeglichen werden. Sind nach 5 Jahren diese 400% unterschritten worden, so geht die obige Verschonung rückwirkend anteilig verloren.

Das Erfordernis der Lohnsummeneinhaltung wurde durch die letzte Reform der Betriebsverschonung für kleinere Betriebe angepasst:

- Nicht mehr als 5 Beschäftigte – keine Mindestlohnsumme
- Mehr als 5 aber nicht mehr als 10 Beschäftigte – Mindestlohnsumme 250%
- Mehr als 10 aber nicht mehr als 15 Beschäftigte – Mindestlohnsumme 300%.

Die Beschäftigtenzahl berechnet sich leider nicht nach Vollzeitstellen (Vollzeitäquivalente) sondern wird nach Köpfen berechnet.

Nicht zu den Arbeitnehmern zählen im Zeitpunkt der Übertragung Beschäftigte, die:

- sich im Mutterschutz befinden
- in einem Ausbildungsverhältnis stehen
- Krankengeld beziehen
- Elterngeld beziehen
- als Saisonarbeiter tätig sind

b) Die Entnahmen

Die Entnahmen des Übernehmers dürfen in den folgenden 5 Geschäftsjahren nicht höher liegen als die nach der Übernahme erzielten Gewinne des Unternehmens. Insbesondere die Entnahme einer eventuell entstehenden ErbSt/SchSt kann hier zu Problemen führen. Diese sogenannten Überentnahmen werden als Gesamtsumme nach Ablauf der 5 Jahre berechnet, wobei eine Überentnahme bis zu T€ 150 unschädlich ist.

Überschreiten die Überentnahmen diese Freigrenze, so entfällt die Verschonung rückwirkend vollständig (Fallbeileffekt).

c) Die Veräußerungssperre

Weder der Betrieb noch Teile davon oder wesentliche Betriebsgrundlagen dürfen während der Überwachungsfrist eingestellt oder veräußert werden (Behaltensfrist). Veräußerungen von einzelnen Teilen (Fahrzeuge, Maschinen, Geräte..) sind unschädlich, wenn der erzielte Betrag innerhalb von 6 Monaten in derselben Vermögensart reinvestiert wird.

Wird die Veräußerungssperre durchbrochen, so geht der Verschonungsabschlag für jedes nicht volle Jahr der Behaltensfrist anteilig verloren.

Achtung: Eine Insolvenz innerhalb der Frist wirkt schädlich!

Verschonungsmodell 2:

Anstelle der Verschonung von 85% erhöht sich der Abschlag auf 100%, die Übertragung bleibt vollständig steuerfrei. Die Vorgaben entsprechen denjenigen des Modells 1, jedoch gelten

- Als Mindestlohnsumme 700% in 7 Jahren
- Die Entnahmesperre für 7 Jahre
- Die Behaltensfrist 7 Jahre.

Wert des Betriebsvermögens

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

Vereinfachtes
Ertragswert-
verfahren

Der durchschnittliche Jahresertrag lässt sich grob wie folgt erklären: Die Gewinne der letzten drei Geschäftsjahre vor der Übertragung werden zunächst um eventuelle Sondereffekte bereinigt. Dies können einmalige Verkäufe, Versicherungsschäden usw. sein. Sodann werden belastende betriebliche Ertragsteuern (Gewerbsteuer, bei GmbH/UG auch Körperschaftsteuer) hinzu gerechnet. Soweit noch nicht enthalten kann ein angemessener Unternehmerlohn, bei Bedarf auch für die unentgeltlich tätige Ehefrau, abgezogen werden. Aus den drei bereinigten Jahresgewinnen wird ein Durchschnittsgewinn errechnet, von welchem nun ein pauschalierter Abschlag für Betriebssteuern von 30% abgezogen wird.

Das Gesetz geht vereinfachend davon aus, dass es sich hierbei um eine ewige Rendite, unabhängig vom Arbeitslohn des Unternehmers handelt. Anstelle einer gebotenen Abzinsung mit Ermittlung von angemessenen Zinssätzen verwendet das Gesetz einen einheitlichen Multiplikator von 13,75, der zu teilweise absolut realitätsfernen Unternehmenswerten führt.

Allerdings ist diese Berechnungsweise lediglich als Angebot des Gesetzgebers zu verstehen. Das Gesetz lässt anerkannte und marktübliche und anerkannte abweichende Bewertungsmethoden zu.

Gerade für den Bereich des Handwerks ist dies geboten, denn besonders diese meist stark inhaberbezogenen und auf engen Geschäftsbeziehungen beruhenden Betriebe lassen sich mit Industriebetrieben nicht vergleichen. Alternativ kann daher 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 Schenkung unter Auflage kann die Altersversorgung des Schenkers gesichert werden.
- Die stillen Reserven müssen nicht aufgelöst und versteuert werden.
- Durch die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Erbschaft- und Schenkungssteuer kann die Belastung reduziert werden.
- Die Steuerfreibeträge stehen alle 10 Jahre zur Verfügung.

Nachteile der Schenkung:

- Durch die Schenkung kann der Schenker seinen Einfluss auf den Betrieb und das Betriebsvermögen verlieren.
- 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.

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.

Pachtvertrag 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
- Kaution

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

Aus betrieblichen Gründen und zur Vermeidung von Konflikten wird in vielen Fällen nur eine Überlassung der Betriebsräume gegen Mietzins angestrebt. Die vorhandenen Maschinen, Werkzeuge und Einrichtungsgegenstände werden dann an den Nachfolger veräußert oder verschenkt.

Verpachtung mit
Betriebsaufgabe

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.

Allerdings gibt es einige Steuervergünstigungen bei der Verpachtung mit Betriebsaufgabe (Stand 01/2015):

Steuer-
vergünstigungen

- 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)

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 Pachteinahmen 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.

Die Beurteilung, welche Wirtschaftsgüter den wesentlichen Betriebsgrundlagen zuzurechnen sind, ist in den einzelnen Rechtsgebieten leider abweichend. Abweichungen gibt es auch zwischen den Branchen. Während der Bundesfinanzhof für den Fall eines Lebensmittelhändlers entschieden hat, dass bereits allein das Ladenlokal mit seiner strategischen Lage die wesentliche Betriebsgrundlage darstellt, wurde in einem anderen Fall entschieden, dass für eine Kfz-Werkstatt neben dem reinen Gebäude (Lage) auch die wesentlichen Einrichtungen, wie Hebebühnen, Absauganlagen, Spritzkabinen etc notwendig sind um dem Verpächter die Wiederaufnahme des Betriebes zu ermöglichen. In diesen Fragen müssen unbedingt alle Unsicherheiten mit fachlich erfahrenen Beratern geklärt 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 bei Verpachtung ohne Betriebsaufgabe
- Der Pächter hat einen geringen Kapitalbedarf
- Der Pächter kann die Pachtzahlungen als Betriebsausgaben absetzen

Nachteile der Verpachtung:

- Die Eigentumsverhältnisse sind problematisch. Der Verpächter ist (je nach Vertragsgestaltung) für die Unterhaltung und Re-Investitionen verantwortlich.
- Die Gefahr besteht, dass die Finanzverwaltung eine Betriebsaufgabe unterstellt, obwohl eine Verpachtung beabsichtigt war und so der Aufgabegewinn versteuert werden muss
- Die regelmäßigen Pachtzahlungen sind vom Unternehmenserfolg des Pächters abhängig.
- Die stillen Reserven können während der Pachtdauer weiter anwachsen

Wichtiger Hinweis:

Die obigen Ausführungen können lediglich eine erste Orientierung und einen groben Überblick über die steuerlichen Auswirkungen der einzelnen Varianten geben. Sie ersetzen nicht die fundierte steuerliche Beratung. Informieren Sie sich deshalb unbedingt umfassend bei Ihrem Steuerberater!

Kapitel 7

DAS ÜBERGABEKONZEPT ABSICHERN

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

DIE 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.

Formvorschriften

DIE HAFTUNG FÜR VERBINDLICHKEITEN DES VORGÄNGERS

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:

Haftung für
Verbindlichkeiten

- 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?

WICHTIGE FAMILIENVERTRÄGE

- Familienverträge**
- Ehevertrag des Nachfolgers (Gütertrennung oder modifizierte Zugewinnngemeinschaft), um im Scheidungsfall das Betriebsvermögen zu verschonen
 - Testament
 - Im Falle der Scheidung des Erblassers / Schenkers:
Stirbt das beschenkte Kind ohne eigene Kinder zu hinterlassen, so ist der geschiedene Ehegatte des Schenkers neben dem Schenker erbberechtigt (meist ungewünscht)

DIE WICHTIGSTEN VERTRÄGE BEI EINER BETRIEBSÜBERGABE

- Kaufvertrag**
- Der Kaufvertrag**
- Im Kaufvertrag muss der Kaufgegenstand genau bezeichnet werden. Beim Verkauf eines Betriebes sind es die einzelnen Wirtschaftsgüter (Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Fahrzeuge, 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, so genannter Share Deal, dann müssen die Rechte und Pflichten, die mit dem Anteilserwerb untrennbar verbunden sind, genau bezeichnet werden.

Um sicher zu gehen, dass die Finanzierung der Übernahme und des Kaufpreises durch den Nachfolger klappt, können Sie vorab eine Finanzierungsbestätigung seiner Bank einholen.

Wichtige Vertragsinhalte sind:

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

Tipp:

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

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.

Achtung: Bei der Schenkung unter Lebenden haften beide Parteien für die Schenkungssteuer. Dies gilt auch für unerwartete Steuerbelastungen. Im Falle einer Inanspruchnahme des Schenkers kann dieser seine Existenzgrundlage im Alter schnell verlieren!

Es ist dringend zu beachten, dass in Übergabeverträgen eine Anzahl von Rückabwicklungs- oder auch Rückforderungsklauseln aufgenommen werden.

Im Falle von Schenkungen sollte es dem Beschenkten auch möglich sein, für solche Fälle Sicherheiten zu stellen, auch aus dem Betriebsvermögen heraus.

Wichtige Inhalte eines Schenkungsvertrages sind beispielsweise:

- die genaue Bezeichnung der Vertragsparteien
- die genaue Bezeichnung des Schenkungsgegenstandes
- die Bestätigung, dass die Gegenstände im Eigentum des Verkäufers stehen und frei sind von Rechten Dritter
- ggf. Auflagen, unter denen die Schenkung erfolgt
- die Übergabemodalitäten, insbesondere der Übergabezeitpunkt
- die 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 Schenkungssteuer

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 (Erbschaft- und Schenkungssteuer, 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, Maschinen und Einrichtungsgegenstände.

Wichtige Inhalte eines Pachtvertrages sind vor allem:

- die genaue Bezeichnung der Vertragsparteien
- die genaue Bezeichnung des Pachtobjekts
- die Höhe des Pachtzinses und der Nebenkosten und jeweilige Zahlungsmodalitäten
- die Umsatzsteuer
- die Pachtdauer: Beginn und Laufzeit des Pachtvertrages
- die Beendigung (Kündigung) des Pachtverhältnisses
- die Instandhaltungspflichten und Ersatzbeschaffung
- die Kautions/ Sicherheitsleistung durch Pächter
- bauliche Veränderungen durch den Pächter
- die Übernahme von Arbeitsverhältnissen (§613a BGB)
- ggf. Wettbewerbsverbot
- Gerichtsstandvereinbarung
- Klausel für den Tod der Vertragspartner

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 Musterverträge nur zur Information. 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: Wenn Sie nach der Übergabe 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. Beachten Sie dabei die sich daraus eventuell ergebende Sozialversicherungspflicht und die steuerlichen Auswirkungen.

Arbeitsvertrag

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 bei der Gestaltung darauf, dass keine Scheinselbständigkeit entsteht.

Beratervertrag

Darlehensvertrag: Falls Sie dem Übernehmer im Zusammenhang mit der Übergabe ein Verkäuferdarlehen gewähren oder ein Teil des Kaufpreises erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig wird, sollten Sie mit dem Nachfolger einen schriftlichen Darlehensvertrag abschließen. Regeln Sie darin die Höhe der Zinsen, der Tilgung, die Absicherung und 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

Sorgen Sie unbedingt für eine Abstimmung zwischen Ihrem Testament und vorhandenen Gesellschaftsverträgen. Häufig treten z.B. Abweichungen bei der Regelung der Nachfolge im Todesfall auf. Ist im Testament angeordnet, dass ein Sohn die KG-Anteile des Vaters übernimmt und steht im KG-Vertrag, dass der Verstorbene aus der Gesellschaft ausscheidet und dass die Gesellschaft nicht mit den Erben fortgeführt wird, so gilt: Gesellschaftsrecht bricht Erbrecht !

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

Erbvertrag

Vermächtnis: Im Vermächtnis ordnen Sie als Erblasser an, wenn bestimmte Personen nicht Erbe werden, sondern beispielsweise nur einzelne Gegenstände aus dem Nachlass erhalten sollen. Die Rechtsstellung des Vermächtnisnehmers ist allerdings schwach.

Vermächtnis

Absichtserklärung **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?

Tipp:

Musterverträge können Ihnen dabei helfen, einen ersten Überblick über die wichtigsten Inhalte und Formulierungen bei Vertragsabschluss zu gewinnen. Sie sollten aber niemals ungeprüft übernommen werden. Jede Nachfolgeregelung ist einzigartig und die vertraglichen Details ihrer Gestaltung müssen individuell auf die Bedürfnisse von Übergeber und Übernehmer angepasst werden. Holen Sie auf jeden Fall den Rat eines fachlich versierten Anwalts ein!



Kapitel 8

CHECKLISTE FÜR DIE BETRIEBSÜBERGABE

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

Handwerks- und Gewerberecht	
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?	
Ist die Rechtsform Ihres Betriebs für die gewählte Nachfolgeregelung geeignet?	

Beschreibung des Betriebes	
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?	
Liegen alle Informationen bereit, die ein Nachfolger vor seiner Entscheidung einsehen möchte?	
Soll eine Analyse über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erstellt werden, um dem Nachfolger zu zeigen: „Hier herrscht Transparenz“?	
Wie war bisher die Preisgestaltung und das Preisniveau?	
Welches sind die Stärken Ihres Betriebes?	
Was sind die wichtigsten Produkte und Leistungen Ihres Betriebes? Werden sie auf dem Markt gut nachgefragt?	
Wie sieht die Konkurrenzsituation aus?	
Sind die Kundenbeziehungen stark durch Sie und Ihre Person geprägt?	
Besteht Abhängigkeit von einzelnen Kunden?	

Verkauf	
Erfolgte eine neutrale Wertermittlung des Betriebes, zum Beispiel durch die Handwerkskammer oder den Fachverband?	
Wie hoch ist der Kaufpreis bzw. Ihre Vorstellung?	
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?	
Wollen Sie vom Käufer eine Finanzierungsbescheinigung seiner Bank anfordern?	

Schenkung	
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	
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 für einen 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, Konkurrenzklausele, Wertsicherungsklausele) im Pachtvertrag vorsehen?	
Wie lange ist die Dauer des Pachtverhältnisses?	
Soll es eine Verlängerungs- oder Kaufoption geben?	

Mitarbeiter	
Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie: Anzahl, Alter, Betriebszugehörigkeit, Qualifikation, Leistungsträger?	
Wird der Nachfolger alle Mitarbeiter übernehmen? Beachten Sie dabei die Verpflichtungen aus dem § 613a BGB ff.	
Kennen Sie die Fristen in denen Sie die Mitarbeiter im Voraus über den Betriebsübergang und ihr Widerspruchsrecht informieren müssen (Siehe Kapitel 3 und §613 a BGB, Abs 5 und 6)?	
Existiert ein Betriebsrat?	
Gelten für einzelne Mitarbeiter besondere Schutzvorschriften (Mutter-schaftsschutz, Schwerbehinderte)?	
Existieren besondere Arbeitsgewohnheiten, Arbeitszeiten?	
Sind einzelne Mitarbeiter besondere Know-how-Träger; bestehen besondere Personenabhängigkeiten?	
Weitere Aspekte	
Wofür haften Sie nach der Betriebsübergabe?	
Können Sie die erteilten Bürgschaften kündigen?	
Wie hoch sind Ihre künftigen Einnahmen und Ausgaben nach der Betriebs-übergabe?	
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
- Mitarbeiter rechtzeitig und schriftlich benachrichtigen

Kapitel 10

WER KANN HELFEN? WICHTIGE ANSPRECHPARTNER.

Die Nachfolgeregelung ist komplex und berührt viele Themenbereiche. Deshalb ist eine individuelle und professionelle Beratung notwendig. Beginnen Sie bereits frühzeitig mit der Planung, nur so können Sie die Weichen für eine erfolgreiche und für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung stellen. 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.

Individuelle
Beratung
notwendig

Beratungsfelder	Ansprechpartner/Berater
Steuern <ul style="list-style-type: none"> – Einkommensteuer – Erbschaft- und Schenkungssteuer 	<ul style="list-style-type: none"> – Steuerberater
Wert des Betriebes <ul style="list-style-type: none"> – Unternehmenswert – Firmenwert – Substanzwert – Immobilien – Maschinenwert 	<ul style="list-style-type: none"> – Betriebsberater der Handwerkskammern und Fachverbände; Steuerberater; Vereidigte Sachverständige; Gutachterausschüsse der Städte und Gemeinden
Verträge <ul style="list-style-type: none"> – Übergabevertrag – Kaufvertrag – Pachtvertrag – Mietvertrag – Leasingvertrag – Arbeitsvertrag – Werkvertrag – Lizenzvertrag – Gewährleistung/Haftung – Darlehensvertrag – Bürgschaftsvertrag – Nutzungsrecht – Erbvertrag – Testament – Nießbrauch 	<ul style="list-style-type: none"> – Rechtsanwalt; Notar; Rechtsberater der Handwerkskammern – Berater der Bank – Rechtsanwalt; Notar – Notar – Notar; Rechtsanwalt – Notar

Beratungsfelder	Ansprechpartner/Berater
Versicherungen <ul style="list-style-type: none"> – Sachversicherungen – Personenversicherungen – Krankenversicherung – Unfallversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> – Versicherungsberater – Berater der gesetzlichen und privaten Kranken- bzw. Ersatzkassen; Innungskrankenkassen – Berufsgenossenschaft
Altersversorgung <ul style="list-style-type: none"> – Renten 	<ul style="list-style-type: none"> – Versorgungswerk des Handwerks; Steuerberater; Betriebsberater der Handwerkskammern und der Fachverbände; Deutsche Rentenversicherung
Formalitäten <ul style="list-style-type: none"> – Gewerbeabmeldung – Handwerksrolle: Löschung 	<ul style="list-style-type: none"> – Gemeinde-, Stadtverwaltung – Handwerkskammer
Suche nach einem geeigneten Nachfolger	<ul style="list-style-type: none"> – Betriebsberater der Handwerkskammern und der Fachverbände; Betriebsbörse; Internet: www.nexxt-change.org; Firmenvertreter der Branche; Firmenmakler; Verlage; Fachzeitschriften

STARKE GEMEINSCHAFT DER FÖRDERINSTITUTE DES LANDES IB.SH, MBG UND BÜRGSCHAFTSBANK STÜTZEN DEN MITTELSTAND

Die drei Förderinstitute **Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH)**, **Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Schleswig-Holstein mbh (MBG)** und **Bürgschaftsbank Schleswig-Holstein GmbH (Bürgschaftsbank)** arbeiten eng zusammen und sind mit ihren unterschiedlichen, sich ergänzenden Schwerpunkten eine starke Stütze für den Mittelstand im Lande.

Ein besonderes Anliegen aller drei Institute ist es, den kleinen und mittleren Unternehmen in Schleswig-Holstein den Übergang der Betriebe auf die nächste Generation zu ermöglichen.

Die IB.SH als Förderbank des Landes berät, fördert und finanziert Unternehmen, Privatpersonen und Kommunen. Dazu bündelt sie die Förderprogramme des Landes, des Bundes und der Europäischen Union – und kombiniert sie mit eigenen Fremd- und Eigenkapitalprodukten. Mit innovativen und passgenauen Produkten und Dienstleistungen stellt die IB.SH die regionale Kreditversorgung sicher – aus eigener Ertragskraft, wettbewerbsneutral und gemeinsam mit den Banken und Sparkassen in Schleswig-Holstein. Im Jahr 2014 hat sich die IB.SH erstmalig einem Ratingprozess unterzogen und wurde durch die Ratingagentur Fitch mit der Bestnote AAA, Ausblick Stabil, bewertet. Gründungsinteressierte und bestehende Unternehmen beraten die Förderlotsen der IB.SH unentgeltlich über Fördermöglichkeiten und im Rahmen ihrer Gründungsberatung auch zu Anforderungen an Gründungskonzepte. Kleinere Unternehmensgründungen und Übernahmen kann die IB.SH direkt aus eigenen Programmen wie dem IB.SH Mikrokredit oder dem IB.SH Wachstumsdarlehen finanzieren. Größere Unternehmensgründungen und Übernahmen finanziert die IB.SH zusammen mit der Hausbank. Sofern hierfür zusätzliches Eigenkapital benötigt wird, bieten die EFRE-Fonds der IB.SH eine weitere Finanzierungsalternative.

Die MBG verbessert mit ihrem Beteiligungskapital die Eigenkapitalbasis kleiner und mittelständischer Unternehmen. Ob Gründungsphase, Wachstum oder die Unternehmensübergabe – die MBG stellt für das gesamte Spektrum unternehmerischen Handelns differenzierte Beteiligungsprodukte bereit. Insbesondere in der Begleitung von Handwerksbetrieben hat sich die MBG in Zusammenarbeit mit den Betriebsberatern der Handwerkskammern in den vergangenen Jahren stark engagiert. Zudem verfügt die MBG Schleswig-Holstein bei kleinen Finanzierungsbedarfen bis 50.000 Euro über eine Kooperation mit dem Mikromezzaninfonds Deutschland und hat so auch hier ein passendes Finanzierungsangebot.

Meistens beteiligt sich die MBG mit einer typisch stillen Beteiligung. Sie ist die Basis für eine langfristige Partnerschaft (bis zu 10 Jahre). Dabei übernimmt die MBG weder Geschäftsanteile noch beansprucht sie Einflussnahme auf die Geschäftsführung. Die MBG erhält einen festen Zins und partizipiert – über eine gewinnabhängige Vergütung – am Erfolg des Unternehmens. Als wirtschaftliches Eigenkapital führt die stille Beteiligung der MBG in der Regel zu einem verbesserten Bankenrating des Unternehmens und ermöglicht somit eine vereinfachte Kreditaufnahme. Die MBG bindet mit ihrer Finanzierung keine unternehmerischen Sicherheiten; eine wichtige Voraussetzung bei anstehenden Nachfolgeregelungen.

Die Bürgschaftsbank Schleswig-Holstein ist das älteste Bürgschaftsinstitut in Deutschland. In jedem Bundesland ist eine regional zuständige Bürgschaftsbank tätig. Die Träger sind das Land Schleswig-Holstein, die Kreditinstitute, Wirtschaftsverbände und Kammern; so auch die Handwerkskammer in Lübeck. Die Bürgschaftsbank bewirkt, dass gute Ideen nicht an fehlenden Sicherheiten scheitern. Verbürgt werden Kredite aller Art, z.B. Investitionsfinanzierungen, Betriebsmittelkredite, Avale und Garantien. Die Bürgschaften sind flexibel – die Anpassung an Art, Höhe, Verwendung und Laufzeit des Kredites kann maßgeschneidert erfolgen.

Die Bürgschaftsbank ist gemeinsam mit der Hausbank Partner des Unternehmers. Die Hausbank prüft den Kreditwunsch; anschließend stellt sie aufgrund fehlender Sicherheiten bei der Bürgschaftsbank einen Antrag auf eine Ausfallbürgschaft (Ersatzsicherheit). Voraussetzung für die Übernahme der Bürgschaft ist, dass das Konzept überzeugt und der Kreditnehmer seinen Betriebssitz in Schleswig-Holstein hat.

IB.SH
Ihre Förderbank



Kapitel 11

12 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. Schaffen Sie Transparenz in den betriebswirtschaftlichen Zahlen. Nur wenn der Nachfolger die Chancen und Risiken Ihres Betriebes einschätzen kann, wird er den Betrieb übernehmen. Sammeln Sie Informationen und stellen diese zu einem „Informationspaket“ zusammen. Falls nötig, bearbeiten Sie die Unterlagen auf, so dass sich ein verständliches Bild der wirtschaftlichen Lage Ihres Unternehmens ergibt.
Sie können auch eine Unternehmensanalyse beauftragen um damit zu zeigen: „Hier herrscht Transparenz“.
- 3. 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.
- 4. Denken sie bei der Suche nach einem Nachfolger auch an Ihre derzeitigen und früheren Mitarbeiter. Vielleicht ist sogar ein potentieller Übernehmer darunter zu finden.
- 5. 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.
- 6. 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.
- 7. 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.

- 8. 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.
- 9. 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.
- 10. Sichern Sie das mit Ihrem Nachfolger abgestimmte Übergabekonzept durch schriftliche Verträge ab. Wenden Sie sich wegen der Verträge an einen Rechtsanwalt.
- 11. 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.
- 12. 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.



Kapitel 12

LINKS ZUR BETRIEBSÜBERGABE

www.hwk-luebeck.de	Die Handwerkskammer Lübeck berät zu Fragen der Betriebsnachfolge und -übernahme.
www.handwerk.sh	Die Vereinigung der Fachverbände und Kreishandwerkerschaften in Schleswig-Holstein.
www.perfakta.de	Unternehmensanalysen und Betriebsvergleiche für Handwerksbetriebe in Schleswig-Holstein.
www.bb-sh.de	Die Bürgschaftsbank hilft bei Übernahmen bei der Finanzierung mit Kreditsicherheiten.
www.ib-sh.de	Die Förderlotsen der IB.SH beraten Unternehmer unentgeltlich über Fördermöglichkeiten und zu Anforderungen an Gründungskonzepte.
www.mbg-sh.de	Die MBG kann durch ihre stillen Beteiligungen ein wichtiger Finanzierungsbaustein sein.
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-magazin.de	Hier bietet Ihnen der Holzmann Verlag branchenübergreifende Nutzwert-Informationen zu allen Themen rundum die Betriebsführung.
www.bistech.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.de	Die Förderbank des Bundes (Kreditanstalt für Wiederaufbau) bietet Informationen über die Förderprogramme, Checklisten, einen Eignungstest und zahlreiche Gründerlinks.
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.schleswig-holstein.de	Informationen der Landesregierung und Ministerien
www.ufh-sh.de	Unternehmerfrauen im Handwerk ist ein Netzwerk von Unternehmerfrauen, Meisterfrauen und im Handwerk tätiger Frauen, die sich beruflich engagieren und Mitverantwortung tragen.
www.zdh.de	Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von mehr als 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit über 5 Millionen Beschäftigten, rund 400.000 Auszubildenden und einem Jahresumsatz von 500 Mrd. Euro.
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. Einstiegsgeld.
www.stbk-sh.de	Steuerberaterkammer Schleswig-Holstein
www.stbvsh.de	Steuerberaterverband
www.rak-sh.de	Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer

Bitte beachten Sie, dass die Handwerkskammer Lübeck keine Verantwortung für Qualität und Inhalte der genannten Links übernehmen kann!

Diese Broschüre ersetzt keine juristische und steuerrechtliche Beratung. Für die vollständige Richtigkeit übernimmt die Handwerkskammer Lübeck keine Haftung.

IMPRESSUM

1. Auflage im Oktober 2018

Herausgeber: Handwerkskammer Lübeck

Abteilung Betriebsberatung

Breite Str. 10/12, 23552 Lübeck, Tel: 04 51 / 15 06 -0

**Mit freundlicher Genehmigung der
Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern
in Baden-Württemberg**

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

Wir danken Steuerberater Hartmut Grund (EEP Neumünster) sowie Fabian Bertram (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) für die redaktionelle Unterstützung.

Copyright: Arbeitsgemeinschaft der
Handwerkskammern in Baden-Württemberg

Bildnachweis: Christine Rudolf, Lübeck (10),
www.amh-online.de (2), fotolia: alfa27 (1) | contrastwerk-
statt (1) | pressmaster (2) | industrieblick (1)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise für die entsprechenden Beiträge gemeint ist.



Handwerkskammer Lübeck
Breite Str. 10-12, 23552 Lübeck
Tel: 04 51 / 15 06 -0
info@ hwk-luebeck.de
www.hwk-luebeck.de

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages