



Leitfaden Unternehmensnachfolge

Die wichtigsten Informationen aus einer Hand

Inhaltsverzeichnis

1. Voraussetzungen einer erfolgreichen Nachfolge	3
1.1 Frühzeitig die Nachfolge planen	3
1.2 Notfallvorsorge.....	4
1.3 Die richtige Form der Unternehmensnachfolge wählen	5
1.4 Der geeignete Nachfolger: Wer kommt in Frage?	6
1.5 Ist der Nachfolger der Richtige?	6
1.6 Gründliche Vorbereitung und Einarbeitung des Nachfolgers	7
1.7 Psychologische und soziale Komponenten beachten	8
1.8 Kompetente Beratung nutzen	9
2. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Betriebsübernahme ..	10
2.1 Chancen und Risiken abwägen	10
2.2 Bin ich ein Unternehmertyp?	10
2.3 Strukturierte Suche nach dem richtigen Unternehmen	11
2.4 Ein konkretes Übernahmekonzept	11
3. Rechtliche Aspekte bei der Unternehmensnachfolge	12
3.1 Wichtige Verträge auf einen Blick.....	12
3.2 Rechtsfragen beim Kauf bzw. Verkauf eines Unternehmens	15
3.3 Erbrechtliche Überlegungen	16
4. Steuerliche Überlegungen bei der Unternehmensnachfolge ..	17
4.1 Verpachtung des Unternehmens	17
4.2 (Voll)entgeltliche Betriebsveräußerung	18
4.3 (Voll)unentgeltliche Betriebsveräußerung	19
5. Die Unternehmensbewertung: Verfahren kurz vorgestellt	22
6. Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten	24
6.1 Programme der Beratungsförderung	24
6.2 Programme zur Erweiterung der Eigenkapitalbasis (Darlehen)	25
6.3 Darlehen für Unternehmensübernahmen	26
6.4 Programme der Gründungsförderung (bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit)	27
7. Ansprechpartner	28

Im folgenden Text wurde ausschließlich die männliche Form zur besseren Verständlichkeit des Textes gewählt. Sie schließt aber immer die weibliche Form ein.

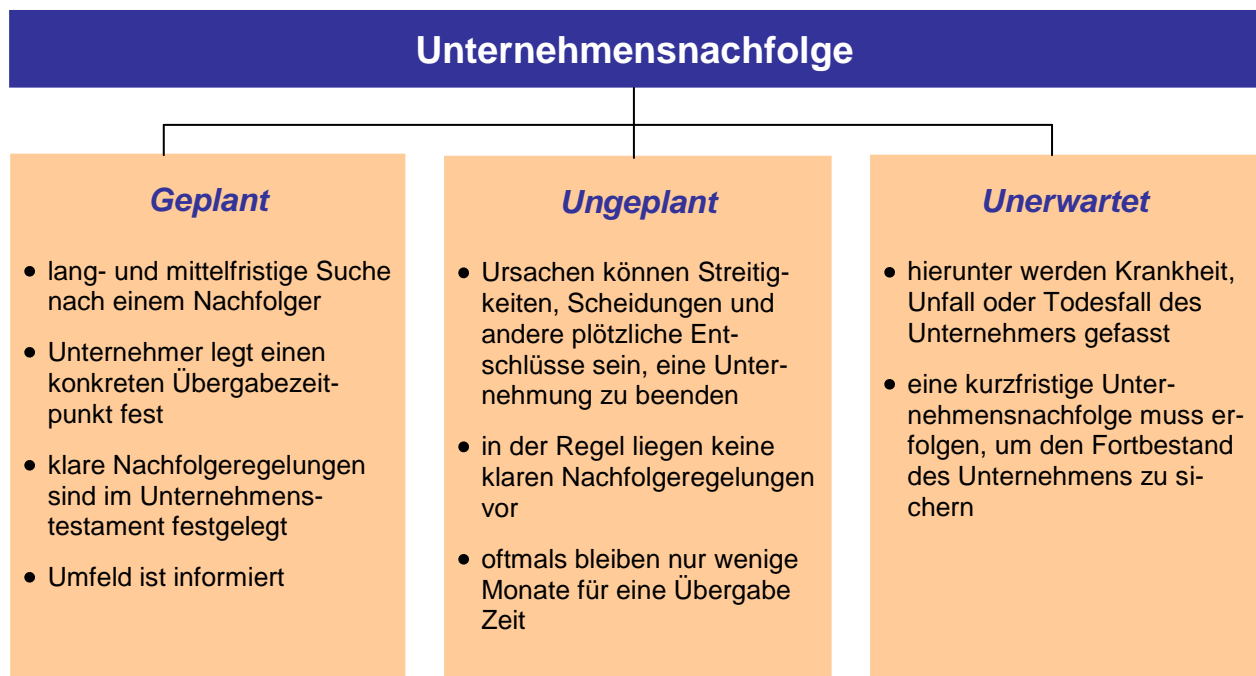
1. Voraussetzungen einer erfolgreichen Nachfolge

1.1 Frühzeitig die Nachfolge planen

Für viele Unternehmer ist es nicht einfach, an den Rückzug aus dem mit viel Mühe aufgebauten Betrieb zu denken. Denn es kostet viel Überwindung, sich von seinem Lebenswerk zu lösen und einem Nachfolger den Platz zu überlassen. Möglicherweise kommt auch der Gedanke, dass der Fortbestand des Unternehmens bedroht sein könnte, wenn kein qualifizierter Nachfolger vorhanden ist. Der Verlust von Vermögen und Arbeitsplätzen kann die Folge sein.

Vielen Thüringer Unternehmen fehlt vor einer Übergabe die systematische Vorbereitung, um erfolgreich übergeben zu können. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

In der Praxis wird zwischen folgenden Nachfolgesituationen unterschieden:



Unabhängig von der Nachfolgesituation sollte **immer** eine entsprechende Notfallvorsorge für das geführte Unternehmen vorliegen (vgl. Kap. 1.6), um im Fall der Fälle einen reibungslosen Ablauf gewährleisten zu können.

Die Übergabe ist ein strategisches Projekt, das erfolgreich sein muss, wenn das Lebenswerk und – in der Regel – auch die Altersvorsorge des Übergabers in der Zukunft gesichert werden sollen. Bei den Entscheidungen ist auch an die Konsequenzen für die Mitarbeiter des Unternehmens zu denken.

Der Nachfolgeprozess lässt sich in drei Hauptphasen untergliedern:

1. Vorbereitungsphase

Mit der Vorbereitung und Planung der Nachfolge sollte spätestens ab dem 55. Lebensjahr begonnen werden. In der Regel sollten fünf Jahre für die Gestaltung einer Nachfolgeregelung eingeplant werden, um sich umfassend zu informieren, die verschiedenen Alternativen zu prüfen, die notwendigen Entscheidungen zu treffen und gegebenenfalls erforderliche Korrekturen vorzunehmen.

Gleichzeitig wird auch die Familie für das Thema der Nachfolgeregelung sensibilisiert. In dieser Phase wird ein Nachfolger gesucht und ausgewählt – sei es aus der Familie, aus dem Unternehmen oder von außerhalb. Dabei gilt es, das persönliche Profil des Nachfolgers zu definieren und die unternehmerische und fachliche Qualifikation festzulegen. Informationen können bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer, beim Steuerberater, beim Fachverband oder der Hausbank eingeholt werden.

2. Umsetzungsphase

Diese Phase umfasst rechtliche, steuerrechtliche und vertragliche Schritte zum Verkauf des Unternehmens. Oftmals wird eine Grundsatzvereinbarung, ein so genannter „Letter of Intent (LOI)“, der Unternehmensnachfolge abgeschlossen, bis der endgültige Kaufvertrag unterzeichnet und die Finanzierung gesichert ist.

Neben den vertraglichen Aspekten sind auch die Fragen der Einarbeitung des Nachfolgers im ersten Schritt und der Abschluss des Übergabeprozesses an sich als letzten Schritt zu fixieren.

3. Stabilisierungsphase

In der dritten Phase ist besonders der Nachfolger gefordert: Er muss sich mit dem übernommenen Betrieb und den Mitarbeitern, mit dem Markt, dem Wettbewerb und den Lieferanten auseinandersetzen. Für diese Anlaufzeit gibt es auch Coachingprogramme, in deren Rahmen fachkundige Unternehmensberater den neuen Unternehmer unterstützen können. Der Übergeber sollte sich spätestens in dieser Phase sukzessiv aus dem Unternehmen zurückziehen.

1.2 Notfallvorsorge

Fällt ein Unternehmer durch Krankheit oder Unfall aus, ist der Betrieb oft führungslos. Der Fortbestand des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze kann dadurch gefährdet werden. Daher sollte frühzeitig für den Notfall vorgesorgt werden. Mit einer vorausschauenden Planung, sowohl für den Notfall als auch für die Nachfolge, verschafft man sich zudem Pluspunkte bei Lieferanten, Kunden und Geldgebern. So kann sich eine sorgfältige Notfallplanung günstig auf Kreditkonditionen auswirken.

Alles Wichtige für den Notfall ist im elektronischen **Leitfaden Notfallvorsorge** auf der Internetseite www.beratungsnetzwerk-thueringen.de unter Informationen zu finden.

Wichtige Inhalte einer Notfallvorsorge

Vorbereitung auf den Notfall

- ▶ Übersicht über Dokumente
- ▶ zu treffende Festlegungen
- ▶ der aktuelle Stand der Notfallplanung
- ▶ erste Schritte im Notfall

Konkrete Notfallplanung

- ▶ Zuständigkeiten
- ▶ Übersicht geschäftlicher & finanzieller Informationen
- ▶ Versicherungen (betrieblich und privat)
- ▶ Hinterlegungsorte wichtiger Dokumente
- ▶ wichtige Geschäftspartner

Ansprechpartner

1.3 Die richtige Form der Unternehmensnachfolge wählen

Welche Form der Unternehmensübergabe die Beste ist, kann aufgrund der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten nicht allgemeingültig beantwortet werden. Auf Grund unterschiedlicher Voraussetzungen in jedem Betrieb muss jeweils eine individuelle Lösung gesucht werden. In diesem Zusammenhang sollten auch gegebenenfalls erforderliche Regelungen mit weichen Erben in Form eines Erbvertrages ausgehandelt werden. Es empfiehlt sich, Unterstützung in Form anwaltlicher, notarieller oder steuerlicher Beratung in Anspruch zu nehmen.

Oftmals angewandte Übergabemöglichkeiten

Übergabe innerhalb der Familie

- Schenkung des Betriebes ohne Auflagen
- Schenkung des Betriebes unter Auflagen
- Verpachtung des Betriebes
- Verkauf des Betriebes
- Verrentung

Übergabe außerhalb der Familie

- Verkauf des gesamten Betriebes
- Beteiligung des Nachfolgers
- Verpachtung des Betriebes
- Verrentung

Mitarbeiter

Externer

1.4 Der geeignete Nachfolger: Wer kommt in Frage?

Nachfolger aus der Familie

Zu den wesentlichen Entscheidungen bei der Unternehmensübergabe gehört die Wahl des Nachfolgers. Viele Firmeninhaber wünschen sich einen Nachfolger aus der Familie. Dies kann zu Spannungen bis hin zu einer Zerreihsprobe führen. Die emotionale Komponente erschwert häufig eine weitgehend objektive Betrachtung. In manchen Fällen erwartet der Senior viel mehr von einem Nachfolger innerhalb der Familie, als er dies bei Dritten tun würde. Oft kommt hinzu, dass die Kinder, die vormals als Nachfolger angedacht waren, andere berufliche Interessen verfolgen und somit auf die Nachfolge verzichten. Wer frühzeitig die Nachfolge in seinem Unternehmen plant, bleibt von unerwarteten Überraschungen verschont und kann sich rechtzeitig nach einem geeigneten, gegebenenfalls externen Nachfolger umsehen.

Nachfolger aus dem eigenen Unternehmen

Steht ein Nachfolger aus der Familie nicht zur Verfügung, bietet sich eine Person aus dem Kreis der Gesellschafter, der Führungskräfte oder der leitenden Mitarbeiter an. Ein qualifizierter Nachfolger aus dem Betrieb hat in der Regel den Vorteil, dass er mit den Besonderheiten des Unternehmens bereits gut vertraut ist. Zudem besitzt er in der Regel auch die notwendigen Kenntnisse und Führungsqualitäten, die er schon unter Beweis stellen konnte. Auch die Kontinuität im Betrieb bleibt damit gewahrt.

Externer Nachfolger

Wenn kein potenzieller Nachfolger bekannt ist, muss dennoch nichts dem Zufall überlassen werden. Man sollte die Initiative ergreifen und den eigenen Betrieb zur Übernahme anbieten. Dabei ist es sinnvoll, andere Unternehmer aus der gleichen oder einer angrenzenden Branche anzusprechen. Womöglich möchte einer dieser Unternehmer sein Geschäft erweitern oder ein zusätzliches Standbein aufbauen.

Außerdem ist es empfehlenswert, in Fachzeitschriften sowie in Unternehmensbörsen zu inserieren. Die bundesweit größte Börse für Angebote und Gesuche ist die Unternehmensbörse [nexxt-change](http://www.nexxt-change.org). Auf der Homepage www.nexxt-change.org findet man neben aktuellen Inseraten, umfangreiche Informationen sowie regionale Ansprechpartner (wie Kammern, Verbände, Kreditinstitute). Diese unterstützen bei der Suche sowie bei der Anbahnung und Vermittlung von Kontakten zu potenziellen Nachfolgern bzw. Unternehmern. Die Teilnahme an der Börse ist kostenfrei. Auch mit Hilfe von Unternehmensberatern oder Firmenmaklern kann ein Nachfolger gesucht werden – diese Angebote sind zumeist kostenpflichtig.

1.5 Ist der Nachfolger der Richtige?

Unabhängig davon, ob der potenzielle Nachfolger ein Familienmitglied, ein Mitarbeiter des Unternehmens oder ein Betriebsfremder ist, muss er bestimmten Anforderungen entsprechen. Die objektive Auswahl des besten Nachfolgers sollte sich nicht nur an der Qualifikation und der Persönlichkeit der Kandidaten orientieren. Weitere unabdingbare Anforderungen sind die kaufmännische und fachliche Kompetenz sowie finanzielle Möglichkeiten. Deshalb sollte ein umfassendes Anforderungsprofil erstellt werden, mit dem

geprüft werden kann, ob der Kandidat wirklich für diese Aufgabe geeignet ist. Denn: Nicht immer ist der Wunschnachfolger auch wirklich „der Richtige“. Um seine Kompetenz und die Ernsthaftigkeit seiner Übernahmeabsichten zu belegen, sollte der Nachfolger ein klares Konzept vorlegen, in dem er beschreibt, wie er sich die Zukunft des Unternehmens vorstellt (siehe hierzu auch Kap. 2.4).

Folgende Fragen bieten hierbei eine erste Orientierung:

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

Die Antworten auf diese Fragen sollten klären, ob der Nachfolgekandidat den wichtigsten Anforderungen gerecht werden kann. Bei der Auswahl des Nachfolgers sollte so objektiv wie möglich vorgegangen werden, auch bei einem Familienangehörigen. Gegebenenfalls ist es sinnvoll, den in Frage kommenden Übernehmer von anderen beurteilen zu lassen, unter anderem von einer Person des Vertrauens oder von einem externen Berater.

1.6 Gründliche Vorbereitung und Einarbeitung des Nachfolgers

Voraussetzung für eine erfolgreiche Fortführung des Unternehmens ist eine gründliche Vorbereitung und umfassende Einarbeitung des Nachfolgers. In dieser Phase kann die Begleitung durch einen externen Betreuer sehr wertvoll sein, vor allem wenn Gespräche zwischen Unternehmer, Nachfolger, Führungskräften und Mitarbeitern anstehen. Auch der Übergeber kann noch viel für die Zukunft des Betriebes bewirken, wenn er sich in dieser Phase aktiv einbringt:

Inhaber	Nachfolger
• Standort	Tipps zur Standortentwicklung und zum Standortumfeld, vor allem Nähe zu Kunden und Lieferanten sowie Wettbewerbern
• Kunden	Anzahl und Art der Kunden, Art der Aufträge, Zahlungsmodalitäten, Zahlungsverhalten
• Mitarbeiter	Vorstellung des Nachfolgers & dessen Einführung in Personal-/Altersstrukturen
• Kosten und Erträge	Vorstellung der Bilanzen sowie Gewinn- und Verlustrechnungen der vergangenen 3 Jahre sowie Steuererklärungen und Betriebsprüfungsberichte vorlegen
• Verträge	Übergabe wichtiger Verträge (Kredit-, Leasing-, Mietverträge), Informationen zu etwaigen Rechtsstreitigkeiten, Überblick über Lizenzen, Patente und andere Schutzrechte (siehe Kap. 3.1)

Eine Betriebsübergabe kann zu Irritationen in der Belegschaft führen. Sowohl der Unternehmer als auch der Nachfolger sind nach § 613a, Abs. 5 BGB verpflichtet, die Mitarbeiter schriftlich über

- den (geplanten) Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund der Übernahme,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Übergabe für die Arbeitnehmer und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen (beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen) zu informieren.

Arbeitsrechtliche Regelungen sowie Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sollten dem Nachfolger außerdem bekannt sein (siehe auch Kap. 3.1).

1.7 Psychologische und soziale Komponenten beachten

Häufig unterschätzt werden bei einer Unternehmensnachfolge die psychologischen und sozialen Komponenten. Dies liegt zum einen daran, dass die Beteiligten häufig über wenige Erfahrungen auf dem Gebiet der Unternehmensnachfolge verfügen. Zum anderen wird oft nur vordergründig auf die Beziehung zwischen Übergeber und Übernehmer geachtet.

Von besonderem Interesse ist nicht nur die Beziehung zwischen Inhaber und Nachfolger, sondern auch zwischen weiteren Beteiligten: Dem Unternehmer und seiner Familie, den Mitarbeitern, den Lieferanten, den Kunden sowie sonstigen Ansprechpartnern (z.B. in der Hausbank).

Inhaber



Übernehmer

Oftmals kann der Senior sein „Lebenswerk“ schwer loslassen. Vielfach sind Betriebe von der Persönlichkeit ihrer Inhaber stark geprägt. Herbeigeführte Änderungen des Nachfolgers können dann zu einem Problem werden. Daraus kann sich eine mangelnde innere Bereitschaft des Seniors entwickeln, sich mittel- und langfristig von seinem Unternehmen zu trennen.

Wenn ein Familienmitglied die Nachfolge antritt, kann noch ein Wandel im Rollenverständnis hinzukommen. Sukzessiv gibt der scheidende Inhaber seine Führungsposition an einen anderen, zumeist jüngeren Nachfolger ab. Dies kann zu Differenzen bis hin zu Konflikten zwischen beiden Akteuren führen. Gerade bei Nachfolgeregelungen innerhalb der Familien gilt es, diesen Punkt nicht zu unterschätzen.

Eine Herausforderung kann auch die Phase der parallelen Unternehmensführung von Inhaber und Nachfolger sein. Der Nachfolger soll einerseits möglichst viel vom Übergeber und über das Unternehmen lernen, andererseits muss er bereits erste Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen. Hier gilt der Tipp: Der Senior sollte möglichst maximale Zurückhaltung bezüglich der vom Nachfolger getroffenen Entscheidungen üben. Schließlich hat auch er einmal aus Fehlern gelernt.

Mitunter werden mit dem Senior-Unternehmer nach der Übergabe Beraterverträge abgeschlossen. Damit der Nachfolger aber ein eigenes Profil im Unternehmen entwickeln kann, sollte die beratende Mitarbeit des Seniors zeitlich befristet und mit einer etwaigen Option auf Verlängerung versehen werden.

Übernehmer ↔ Belegschaft

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

Übernehmer ↔ Dritte (Kunden, Lieferanten, Finanzpartner)

Nicht vernachlässigt werden dürfen die Beziehungen zu Lieferanten und Kunden. Sie sind einer der wesentlichen Vorteile einer Unternehmensnachfolge gegenüber einer „reinen“ Existenzgründung. Die wesentlichen Geschäftspartner sollten persönlich und zeitnah über die geplante Unternehmensnachfolge informiert werden. Der Nachfolger sollte versuchen, wesentliche Kontakte des Senior-Unternehmers künftig aufrecht zu erhalten, um maßgebliche Kunden und Lieferanten weiterhin an das Unternehmen zu binden. Zu beachten sind hierbei auch Gepflogenheiten, die unter Umständen nur dem Senior bekannt sind. Da eine Unternehmensübernahme zumeist auch mit der Aufnahme oder der Übertragung von Krediten verbunden ist, sollten besonders die Finanzierungspartner rechtzeitig eingebunden werden. Bei allen Gesprächen und Verhandlungen gilt es, Verständnis für die Position des Anderen zu haben. Konflikte führen oft dazu, dass die eigentliche Herausforderung – der Erhalt des Unternehmens – in den Hintergrund tritt. Darum sind vielmals andere Finanzierungsmöglichkeiten zu suchen oder gar eine andere Form der Übergabe zu wählen.

1.8 Kompetente Beratung nutzen

Eine Unternehmensnachfolge ist ein komplexer Prozess, den es nicht zu unterschätzen gilt. Dabei hat es sich allgemein bewährt, externe Unterstützungsleistungen beispielsweise von Steuerberatern, Rechtsanwälten, betriebswirtschaftlichen Beratern und Kreditinstituten in Anspruch zu nehmen. Es wird empfohlen, gerade wenn Komplikationen im Prozess der Unternehmensnachfolge eintreten, nicht lange in diesem Punkt zu zögern und Unterstützung zu suchen.

Dabei sollte gelten, dass sowohl der Unternehmer als auch der Nachfolger die externen Empfehlungen akzeptieren. Aber nicht nur in Ausnahmefällen macht es Sinn, externen Sachverstand einzubeziehen. Wie bereits angesprochen, kann ein Berater oder Coach in verschiedenen Phasen des Übergabeprozesses sehr wertvoll sein. Im besonderen Maße haben sich die Berater der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern auf die Betreuung und Begleitung von Unternehmensnachfolgen spezialisiert (siehe auch Kap. 7).

2. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Betriebsübernahme

2.1 Chancen und Risiken abwägen



Grundlagen

Allgemeine Hinweise

Chancen und Risiken

Gründerpersönlichkeit

Unternehmenskonzept

Planungsrechnungen

Steuern

Versicherung

Gewerberecht, Anmeldeformalitäten

Als Übernehmer ist es wichtig, sich im Vorfeld umfassend über mögliche Vor- und Nachteile einer Unternehmensnachfolge bzw. Existenzgründung zu informieren. Zahlreiche Hilfestellungen und Anregungen sind auf der Homepage

www.beratungsnetzwerk-thueringen.de

unter dem Thema **Gründerleitfaden** zu finden.

Ein Auszug aus diesem Leitfaden zum Thema „Grundlagen einer Unternehmensnachfolge bzw. Existenzgründung“ ist auf der linken Seite dargestellt.

2.2 Bin ich ein Unternehmertyp?

Unabhängig, ob ein externer oder interner Nachfolger in die Fußstapfen des Unternehmers tritt, für diesen ist es in der Regel eine Existenzgründung. Die entscheidende Frage, die von jedem Nachfolger bzw. Existenzgründer ehrlich beantwortet werden sollte, ist:

Bin ich ein Unternehmertyp?

Für den Weg in die Selbstständigkeit sind verschiedene Faktoren entscheidend:

- die persönliche Motivation
- die eigenen kommunikativen Fähigkeiten
- die persönlichen Voraussetzungen wie Verlässlichkeit & Durchsetzungsstärke
- Branchenkenntnisse und kaufmännisches Wissen
- die berufliche Qualifikation
- ein Konzept für die Weiterentwicklung des Unternehmens
- das Eigenkapital zur Finanzierung des Vorhabens

2.3 Strukturierte Suche nach dem richtigen Unternehmen

Es gibt eine Reihe von Informationsquellen, die bei der Suche nach einem zur Übernahme anstehenden Betrieb genutzt werden können. Als Wichtigste sind zu nennen:

- die bundesweite und kostenfreie Unternehmensbörse nexxt-change
- kostenfreie Börsen der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern
- Anzeigen in Fachzeitschriften
- Makler für Betriebe

Was charakterisiert einen rentablen, wettbewerbsfähigen und übergabefähigen Betrieb?

- gute Zukunftschancen, die ein langfristiges Bestehen des Betriebes garantieren
- ein wettbewerbsfähiges Produkt- und Leistungsangebot
- die Standortqualität
- gute Kundenbeziehungen
- Umsätze und Gewinne der letzten Betriebsjahre in ausreichendem Umfang, um eine stabile finanzielle Situation des Unternehmens zu gewährleisten
- qualifizierte Mitarbeiter

2.4 Ein konkretes Übernahmekonzept

Erfolg durch einen umfassenden Businessplan

Für einen effektiven Übergabe- und Übernahmeprozess ist auch ein umfassendes und aussagekräftiges Konzept zum Unternehmen und dessen Wirtschaftlichkeit von entscheidender Bedeutung. Alle wichtigen Informationen – inklusive Checklisten und Vorlagen – zur Erstellung eines Businessplanes sind ebenfalls im **Gründerleitfaden** (Vgl. Kap. 2.1) zu finden. Eine umfangreiche Anleitung für die erfolgreiche Erstellung oder Überarbeitung eines Businessplans liefert **Das Handbuch. Der Businessplan. In sieben Schritten zum Erfolg**, welches im Rahmen des Wettbewerbs „Gründerpreis Thüringen“ aufgelegt wurde. Auch diese Broschüre ist auf unserer Homepage unter „Wettbewerbe“ oder direkt unter www.gruenderpreis-thueringen.de zu finden.

Abstimmungen zum Übergabe-/ Übernahmeprozess im Vorfeld schriftlich festhalten

Als Nachfolger sollte man sich nicht mit vagen Absichtserklärungen des Vorgängers begnügen, sondern die Übernahme von einem konkreten Übergabekonzept abhängig machen. Am Besten ist es, gemeinsam mit dem Unternehmer einen Fahrplan zu erstellen, in dem das Ziel der Zusammenarbeit sowie Dauer und Aufgabenteilung genau festgelegt werden. Dieser sollte in regelmäßigen Abständen überprüft werden.

Missverständnisse und Unklarheiten lassen sich oft vermeiden, indem Vereinbarungen und Gesprächsergebnisse schriftlich für alle Beteiligten festgehalten werden.

Regelmäßige Gesprächstermine sind wichtig, um alle Fragen zu klären. Gegebenenfalls sollte ein Coach hinzugezogen werden. Es gibt viele Berater, die sich auf die Begleitung von Unternehmensübergaben spezialisiert haben. Nach der Übergabe kann es sinnvoll sein, dass der ehemalige Inhaber einen offiziellen Beratungsstatus erhält, zum Beispiel durch einen befristeten Honorarvertrag. Im Konfliktfall kann es allerdings schwierig sein, sich voneinander zu trennen.

Wichtig ist, sich mit dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern vertraut zu machen sowie sich bei Führungskräften und Mitarbeitern vom Senior vorstellen zu lassen. Das Gespräch mit ihnen sollte gesucht werden. Eine Entwicklung von Strategien für die künftige Unternehmensentwicklung gemeinsam mit den Mitarbeitern und womöglich mit dem Senior ist empfehlenswert. Die Belegschaft sollte über das, was auf sie zukommt, informiert werden.

Zunächst ist es ratsam, die Tradition des Unternehmens zu übernehmen. Veränderungen sollten behutsam eingeführt und möglichst in die Unternehmenstradition eingebunden werden.

3. Rechtliche Aspekte bei der Unternehmensnachfolge

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

3.1 Wichtige Verträge auf einen Blick

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

Wichtige Verträge auf einen Blick

- Unternehmenskaufvertrag
- Kauf von Gesellschaftsanteilen/ Gesellschaftsvertrag
- Ehevertrag
- Testament
- Miet- und Pachtverträge
- Arbeitsverträge

Unternehmenskaufvertrag

Vor dem Abschluss eines Kaufvertrages müssen die rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse gründlich geklärt werden. Im Vertrag sollte mindestens geregelt sein:

- Kaufgegenstand, Übergabezeitpunkt, Mitwirkung des Verkäufers
- Gewährleistungen und Zusicherungen
- Kaufpreis und Sicherung dessen
- Zusammensetzung des Kaufpreises (Inventar, Inventur, Firmenwert)
- Zahlungsmodalitäten
- Eigentumsrechte
- Mehrwertsteuer
- Wettbewerbsverbot

Werden Gebäude und Grundstücke gekauft oder stellt der Vertragsgegenstand das Hauptvermögen des Verkäufers dar, muss der Kaufvertrag notariell beurkundet werden. Sofern der Kaufvertrag auch Grundstücke erfasst, sollte der Käufer vor Vertragsabschluss unbedingt Einblick in das örtliche Grundbuch nehmen oder einen beglaubigten Auszug aus dem Grundbuchregister verlangen. Nur so kann der Käufer sicher prüfen, ob das Grundstück durch eine Hypothek, Grundschuld, Dienstbarkeit oder ein Nießbrauchrecht belastet ist. Denn mit Übergang des Grundstücks gehen solche Belastungen in der Regel auf den Erwerber mit über.

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

Kauf von Gesellschaftsanteilen/ Gesellschaftsvertrag

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

Zusätzliche Inhalte eines solchen Kaufvertrags sind:

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

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

Ehevertrag

Es gilt zu prüfen, inwieweit die Übernahme einer Firma den Abschluss oder die Änderung eines Ehevertrages notwendig oder sinnvoll macht.

Testament

Jeder Unternehmer sollte ein auf die jeweilige Situation abgestimmtes Testament haben. Neben Fachanwälten für Erbrecht sind Notare wichtige Anlaufstellen und Berater bei diesbezüglichen Fragestellungen. Bei der Formulierung sind vor allem die Regelungen im Gesellschaftsvertrag zu beachten, da Gesellschaftsrecht Erbrecht bricht.

Miet- und Pachtverträge

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

Arbeitsverträge

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

3.2 Rechtsfragen beim Kauf bzw. Verkauf eines Unternehmens

Unternehmensnachfolgen sind in weitem Umfang rechtlich vorgeprägt. Der Verkauf eines Betriebes ist auf zwei Arten möglich: durch den Verkauf des ganzen Unternehmens als Sach- und Rechtsgesamtheit (**asset deal**) oder durch die Veräußerung der Gesellschaftsanteile (**share deal**). Sowohl beim „asset deal“ als auch beim „share deal“ richtet sich die Haftung des Verkäufers nach den allgemeinen Gewährleistungsregeln des Kaufrechts. Danach hat der Verkäufer dem Käufer die Sache frei von Sach- und Rechtsmängeln zu verschaffen (§ 434 Abs. 1 BGB).

Haftungsrisiken des Übergebers

Grundsätzlich haftet der Veräußerer eines Unternehmens für die vor dem Übergang begründeten Geschäftsverbindlichkeiten neben dem Erwerber für die Dauer von fünf Jahren unverändert weiter (§§ 25,26 HGB). Der Veräußerer einer Firma kann sich von der Haftung durch Vertrags- oder Schuldübernahmevereinbarungen mit dem Erwerber befreien. Dieser allgemeine Grundsatz für die entgeltliche oder unentgeltliche Übertragung von Einzelunternehmen gilt auch für die Veräußerung von Beteiligungsrechten.

Haftungsrisiken des Übernehmers

- Haftung bei Firmenfortführung
- Haftung ohne Firmenfortführung
- Haftung bei Übernahme eines kleingewerblichen Unternehmens
- Haftung für betriebliche Steuerschulden
- Eintritt in bestehende Verträge
- Wettbewerbs- bzw. Konkurrenzverbot

Haftung bei Firmenfortführung: Nach § 25 Abs. 1 HGB haftet derjenige, der ein unter Lebenden erworbenes Handelsgeschäft unter der bisherigen Firma fortführt, generell für alle im Geschäft bereits begründeten Verbindlichkeiten. Das Gleiche gilt gemäß §§ 130,173 HGB für den Fall, dass jemand in eine bestehende Gesellschaft eintritt. Der Betriebsübernehmer kann die Haftung nach § 25 Abs. 1 Satz 1 HGB jedoch durch vertragliche Vereinbarungen mit dem Veräußerer ausschließen, wenn ein entsprechender Eintrag in das Handelsregister oder eine Mitteilung an die Gläubiger erfolgt (§ 25 Abs. 2 HGB).

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

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

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

Eintritt in bestehende Verträge: Wenn der Käufer in bestehende Verträge des Verkäufers mit Dritten eintreten will, bedarf dies der Zustimmung des Dritten. Ein Anspruch des Erwerbers auf Eintritt in den Vertrag besteht regelmäßig nicht. So kann etwa ein Mietverhältnis nur mit Zustimmung des Vermieters auf den Erwerber eines Betriebes übertragen werden. Bei Versicherungsverträgen, die eine Sachversicherung betreffen, tritt der Erwerber in der Regel mit Übergang des Eigentums an der versicherten Sache in das bestehende Sachversicherungsverhältnis ein. Der Inhaberwechsel muss der Versicherungsgesellschaft in jedem Fall mitgeteilt werden. Seitens des Verkäufers sollte rechtzeitig geprüft werden, mit welcher Frist Verträge gekündigt werden können. Ebenso sollte der Käufer sich rechtzeitig vergewissern, in welche Verträge er eintreten kann und welche Rechte und Pflichten hierbei für ihn entstehen. Des Weiteren ist zu klären, ob alle speziellen Risiken des Unternehmens versicherungstechnisch abgedeckt sind.

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

3.3 Erbrechtliche Überlegungen

Es ist dringend geboten, jede Betriebsübergabe innerhalb der Familie auch erbrechtlich abzusichern. Ansonsten kann eine gesetzliche Regelung in Kraft treten, die das vorgesehene Nachfolgekonzzept gegebenenfalls nicht realisierbar werden lässt.

Die gesetzliche Erbfolge gilt, wenn kein Testament und kein Erbvertrag vorhanden sind!

Dies kann dazu führen, dass die Erben das Unternehmen als Erbengemeinschaft fortführen. Bei Ehegatten wirkt sich auch der Güterstand (Zugewinnngemeinschaft, Gütertrennung, Gütergemeinschaft) auf die gesetzliche Erbfolge aus. Unabhängig von den Regeln der gesetzlichen Erbfolge kann die Erbeinsetzung

beliebig erfolgen (sog. „Gewillkürte Erbfolge“). Dies kann in Form eines Testaments oder einer notariellen Erbvertrages geschehen. Sind aber Eltern, Abkömmlinge oder der Ehegatte durch Testament oder Erbfolge ausgeschlossen, können diese erbberechtigten Personen den so genannten Pflichtteil verlangen. Dieser beträgt die Hälfte des gesetzlichen Erbteils. Hat eine erbberechtigte Person weniger als die Hälfte des gesetzlichen Erbanteils erhalten, können Pflichtteilsansprüche gestellt werden.

Empfehlenswert ist daher eine notarielle Erklärung des Unternehmers zu Lebzeiten unter Anrechnung der Erbanteile auf den Pflichtteil. Die Ausgestaltung der einzelnen Verträge muss immer den individuellen Bedürfnissen angepasst werden. Es empfiehlt sich daher, sich rechtzeitig von einem Rechtsanwalt oder einem Notar beraten zu lassen.

4. Steuerliche Überlegungen bei der Unternehmensnachfolge

Im Rahmen einer Nachfolgeregelung haben vor allem steuerliche Fragestellungen Einfluss auf die Strukturierung und Abwicklung der Übergabe. Sowohl der Übergeber als auch dessen Nachfolger haben das Interesse, die steuerlich optimale Form zu finden. So geht es in der Regel beim Übergeber um seine Altersversorgung, beim Übernehmer um den gesicherten Start ins Unternehmerleben, der finanziert sein will. Die Frage der Unternehmensnachfolge darf aber auch nicht einseitig von dem Ziel bestimmt sein, möglichst viele Steuern zu sparen. Wichtiger sind Entscheidungen, die eine geordnete und Erfolg versprechende Weiterführung des Unternehmens sichern. Die folgenden Ausführungen sollen sowohl für Übergeber als auch Übernehmer einen Einblick in die wichtigsten Steuerfälle geben.

4.1 Verpachtung des Unternehmens

Mit der Verpachtung des Betriebes hat der Betriebsinhaber die Möglichkeit, weiterhin Eigentümer zu bleiben und je nach vertraglicher Gestaltung, Einfluss auf den Betrieb auszuüben. Der Verpächter kann wählen, ob er mit der Betriebsverpachtung im Ganzen eine Betriebsaufgabe unter gleichzeitiger Versteuerung der stillen Reserven erklärt oder ob die Verpachtung (zunächst) ohne Aufgabeerklärung vorgenommen werden soll. Es muss sich jeweils eindeutig feststellen lassen, welchen Weg der Unternehmer gewählt hat. Diese Aufgabeerklärung kann zu Beginn, aber auch während der Verpachtung erfolgen. Soweit eine Betriebsaufgabe vorliegt, wechselt der bisherige Unternehmer in steuerlicher Hinsicht seine Einkunftsart: Hatte er bisher Einkünfte aus einem Gewerbebetrieb, so erzielt er zukünftig Einkünfte durch Vermietung und Verpachtung.

Empfehlung bei Verpachtung

Hinsichtlich eventuell aufzulösender stiller Reserven ist es wichtig, durchzurechnen und zu prüfen, welche Variante im Einzelnen günstiger erscheint und dann gegebenenfalls eine Aufgabeerklärung gegenüber dem Finanzamt abzugeben oder nicht.

Verpachtung ohne Betriebsaufgabe

Der Verpächter gibt den Betrieb einkommensteuerlich nicht auf und führt ihn als „ruhenden Betrieb“ während der Verpachtung weiter. Es werden vorerst keine stillen Reserven aufgedeckt und folglich vorerst nicht versteuert.

Verpachtung mit Betriebsaufgabe

In diesem Fall gibt der Verpächter einkommenssteuerlich seinen Betrieb auf. Die hierbei aufgelösten stillen Reserven werden als Einkünfte aus Gewerbebetrieb im Zeitpunkt der Aufgabe nach § 16 Abs. 3 EStG versteuert. Der Verpächter erzielt künftig Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, wobei die Abschreibungen (AfA) von den um die stillen Reserven aufgestockten Buchwerten zu berechnen sind. Solange der Betrieb verpachtet bleibt, kann der Verpächter nicht die Fortführung des Betriebes wählen. Übernimmt er den Betrieb bei Pachtende wieder, liegt die „Eröffnung eines Betriebes“ vor.

4.2 (Voll)entgeltliche Betriebsveräußerung

Immer dann, wenn die Vertragsparteien bei Übertragung des Betriebes Leistung und Gegenleistung nach kaufmännischen Gesichtspunkten gegeneinander abwägen, das heißt sich Leistung und Gegenleistung gleichwertig gegenüberstehen, geht das Steuerrecht von einer vollentgeltlichen Betriebsveräußerung aus. Die Vereinbarung des Kaufpreises kann hierbei z. B. als einmalig zu zahlender fester Betrag, in Form von Ratenzahlungen oder auch in Form einer Rentenvereinbarung erfolgen.

Arten der (voll)entgeltlichen Betriebsveräußerung

- Verkauf gegen festen Kaufpreis
- Verkauf in Raten
- Verkauf gegen Renten

Verkauf gegen festen Kaufpreis

Der feste Kaufpreis gilt hier als Veräußerungspreis. Unter Umständen kann im Falle einer Betriebsveräußerung eine steuerliche Entlastung durch einen Freibetrag oder einen begünstigten Steuersatz in Betracht kommen. Dabei ist zu beachten, dass sich zum einen das Steuerrecht in diesen Fragen in der letzten Zeit mehrfach geändert hat und dass andererseits eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Die Frage, ob im Einzelfall eine steuerliche Entlastung möglich ist, sollte daher zusammen mit einem Steuerberater eingehend geprüft werden.

Verkauf in Raten

Anstelle eines festen Kaufpreises oder neben einem solchen können auch laufende Zahlungen vereinbart werden. Die Vereinbarung einer ratenweisen Tilgung des Kaufpreises ändert an der Natur des festen Kaufpreises nichts. Die Ratenzahlungen sind hier in einen Tilgungs- und einen Zinsanteil aufzuteilen. Veräußerungspreis ist in diesem Fall der Barwert aller Ratenzahlungsverpflichtungen. Obwohl der Käufer den Veräußerungspreis für seinen Betrieb erst Jahre später erhält, gilt der Veräußerungspreis zum Zeitpunkt des Verkaufs als vereinnahmt und wird wie bei der Barzahlung versteuert.

Verkauf gegen Zeit- und Leibrenten

Anstelle einer Ratenvereinbarung mit bestimmter Laufzeit besteht auch die Möglichkeit der Vereinbarung einer Rentenzahlung. Im Unterschied zur reinen Ratenzahlungsvereinbarung wird die Laufzeit einer Rentenvereinbarung in der Regel an die Lebensdauer einer Person geknüpft. Unter Renten versteht man wiederkehrende Bezüge, in der Regel Leistungen in Geld, die regelmäßig wiederkehren. Auch hier sind die Rentenzahlungen in einen Zins- und einen Tilgungsanteil aufzuteilen. Veräußerungspreis ist in diesem Fall der Barwert aller Rentenzahlungen. Da man bei der Vereinbarung einer Rente auf Lebenszeit die genaue Dauer der Rentenzahlung nicht kennt, wird der Barwert der Rentenvereinbarung mit Hilfe von statistischen Sterbetafeln ermittelt. Da bekanntlich niemand etwas zu verschenken hat, wird bei Vereinbarungen unter fremden Dritten häufig auch eine garantierte Mindestlaufzeit der Rente vereinbart. Bei vorzeitigem Versterben des Rentenempfängers sind die weiteren Rentenzahlungen bis zum Erreichen der Mindestlaufzeit an die Erben zu leisten. Dem Veräußerer des Betriebes wird hier ein Wahlrecht eingeräumt (§ 139 Abs. 11 EStG):

1. Möglichkeit: Er kann den bei der Veräußerung entstandenen Gewinn sofort versteuern und erhält damit unter Umständen die Möglichkeit, einen Freibetrag und eine Steuerermäßigung in Anspruch zu nehmen, was aber in jedem Einzelfall zu prüfen wäre. Dabei ist zu beachten, dass die notwendigen Geldmittel zur sofortigen Zahlung der Steuern vorhanden sein müssen.

2. Möglichkeit: Der Veräußerer kann stattdessen aber auch eine sofortige Besteuerung des Veräußerungsgewinns ablehnen. Damit ist allerdings auch der Verzicht auf einen gegebenenfalls möglichen Freibetrag und auf einen ermäßigten Steuersatz verbunden. In diesen Fällen führen die Renteneinnahmen erst dann zu einem Veräußerungsgewinn, wenn die Rentenzahlungen nach Abzug der Veräußerungskosten den Wert des Betriebsvermögens übersteigen. Diese Möglichkeit hat seit Einführung des Alterseinkünftegesetzes an Bedeutung verloren, da die zusätzlich erzielten Altersrenten nicht mehr begünstigt besteuert werden. Der Veräußerungsgewinn wird aber erst im Zeitpunkt des Rentenbezuges steuerpflichtig. Beim Erwerber sind die Rentenzahlungen in beiden Fällen in einen Zins- und Tilgungsanteil aufzuteilen. In Höhe des Zinsanteils stellen diese Zahlungen Betriebsausgaben dar.

4.3 (Voll)unentgeltliche Betriebsveräußerung

Von einer (voll)unentgeltlichen Betriebsübertragung spricht das Steuerrecht immer dann, wenn entweder gar keine Gegenleistung oder nur eine teilweise Gegenleistung für die Übertragung des Betriebes erbracht wird. In beiden Fällen handelt es sich hinsichtlich des unentgeltlichen übertragenen Vermögens um eine Schenkung. Für eine unentgeltliche Betriebsübertragung ist Voraussetzung, dass alle wesentlichen Betriebsgrundlagen auf den Übernehmer übertragen werden. Hierbei werden die stillen Reserven im Betriebsvermögen nicht aufgedeckt. Der Übernehmer ist an die Buchwerte des Übergebers gebunden und führt diese nunmehr unverändert in seinem Betrieb fort.

Arten der (voll)unentgeltlichen Betriebsveräußerung

- (voll)unentgeltliche Betriebsübertragung ohne Gegenleistung (reine Schenkung)
- (voll)unentgeltliche Betriebsübertragung mit teilweiser Gegenleistung

(Voll)unentgeltliche Betriebsübertragung ohne Gegenleistung

Eine reine Schenkung ist eine unentgeltliche Zuwendung, durch die der Schenker aus seinem Vermögen den Beschenkten bereichert § 516 BGB. Umfasst die Schenkung eines Betriebes auch Grundvermögen, so ist eine notarielle Beurkundung und eine Umschreibung im Grundbuch erforderlich. Stille Reserven im Betriebsvermögen werden hierbei nicht aufgedeckt. Der Übernehmer ist an die Buchwerte des Übergebers gebunden und führt diese nunmehr unverändert in seinem Betrieb fort.

Bei einer Schenkung eines Betriebes sind aber schenkungssteuerliche Aspekte zu berücksichtigen. Die Schenkung eines Betriebes unterliegt grundsätzlich der Schenkungssteuer (ErbStG). Bei der Schenkung können Freibeträge genutzt werden, durch die die Schenkungssteuerbelastung verringert werden kann. Da diese Freibeträge nach derzeitiger Rechtslage alle zehn Jahre erneut in Anspruch genommen werden können, kann sich eine stückweise Übertragung anbieten, um die Freibeträge mehrmals in Anspruch zu nehmen. Wer sehr langfristig plant, kann hier erheblich Steuern sparen. Die Höhe der Schenkungssteuer hängt im Wesentlichen von der Schenkungssteuerklasse des Erwerbers, den Freibeträgen sowie vom Wert der Schenkung ab. Der Begünstigte kann grundsätzlich für eine steuerpflichtige Schenkung persönlichen Freibeträge geltend machen. Zudem können weitere Begünstigungen für das Betriebsvermögen gewählt werden. Zu ihnen gehören folgende Maßnahmen:

Regelverschonung

Bei der Regelverschonung bleiben 85% des geerbten/geschenkten Betriebsvermögens steuerfrei (Verschonungsabschlag). Die verbleibenden 15% des Betriebsvermögens unterliegen nicht der Versteuerung, wenn sie den Betrag von 150.000 € nicht übersteigen (Abzugsbetrag).

Für die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit sind drei Voraussetzungen zu erfüllen:

- 1) **Lohnsummenklausel:** Die Summe der maßgeblichen jährlichen Lohnsummen aller im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter darf innerhalb von fünf Jahren nach dem Erwerb (Lohnsummenfrist) insgesamt 400% der Ausgangslohnsumme nicht unterschreiten (Mindestlohnsumme). Die Regelung gilt allerdings nur für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten.
- 2) **Behaltensfrist:** Verschonungsabschlag und Entlastungsbetrag entfallen anteilig rückwirkend bei einer Veräußerung des Betriebes/Teilbetriebes bzw. einer Veräußerung oder Entnahme wesentlicher Betriebsgrundlagen. Es sei denn, es handelt sich um Reinvestitionen (§ 13a, Abs. 5, S. 3 ErbStG). Gleiches gilt für Entnahmen, welche die Summe der Einlagen und der zuzurechnenden Gewinne/Gewinnanteile (sog. Überentnahmen) seit dem Erwerb um mehr als 150.000 € übersteigen. Die Behaltensfrist umfasst einen Zeitraum von fünf Jahren nach dem Besteuerungszeitpunkt.
- 3) **Verwaltungsvermögen:** Das Betriebsvermögen darf nicht zu mehr als 50% aus Verwaltungsvermögen bestehen. Für die Beurteilung des Verhältnisses von Verwaltungs- und Betriebsvermögen ist der Zeitpunkt des Erbes bzw. der Schenkung ausschlaggebend.

Optionsverschonung

Alternativ kann eine andere Art der Besteuerung des Unternehmensvermögens gewählt werden, die daher als Optionsmodell bezeichnet wird. Zur Anwendung der Optionsverschonung muss der Erwerber

diesbezüglich eine unwiderrufliche Erklärung abgeben. Die Lohnsummenfrist beträgt sieben Jahre und die maßgebliche Lohnsumme beträgt 700%. Die Behaltensfrist beträgt ebenfalls sieben Jahre. Das Betriebsvermögen darf nicht zu mehr als 10% aus Verwaltungsvermögen bestehen. Steuerlich kann diese Form der Übertragung, unter Beachtung strenger Voraussetzungen, unter Umständen als (voll)unentgeltlich betrachtet werden.

(Voll)unentgeltliche Betriebsübertragung mit teilweiser Gegenleistung

Neben den Fällen, in denen ein Betrieb ohne jede Gegenleistung auf einen Nachfolger übertragen wird, werden in der Praxis sehr häufig Betriebsübertragungen gegen eine nur teilweise Gegenleistung vorgenommen. Diese können z.B. in der Vereinbarung einer Rente oder einer dauernden Last bestehen. Gerade bei Betriebsübergaben von Eltern auf Kinder werden hier häufig Rentenzahlungen für die Eltern als zusätzliche Altersversorgung vereinbart. Insoweit stellt die Rente kein Entgelt für die Übertragung des Betriebes dar, sondern wird vom Grunde her wegen der notwendigen zusätzlichen Altersversorgung des Übergebers gezahlt. Steuerrechtlich wird diese Übertragung eines Betriebes mit einer nur teilweisen Gegenleistung daher auch als (voll)unentgeltliche Betriebsübertragung betrachtet (§ 13 a Absatz 6 Erbschaftsteuergesetz).

Auch hier werden die stillen Reserven im Betriebsvermögen nicht aufgedeckt. Der Übernehmer ist an die Buchwerte des Übergebers gebunden und führt diese unverändert in seinem Betrieb fort. Ziel sollte in diesen Fällen sein, die vereinbarten Zahlungen an den Übergeber auch steuerrechtlich möglichst optimal zu gestalten. Zum Beispiel kann es sinnvoll sein, dass der Zahlende (beispielsweise der Sohn) diese Beträge in voller Höhe absetzen kann und der Empfänger (beispielsweise der Vater) diese Beträge bei niedrigerem Steuersatz als „Sonstige Einkünfte“ versteuert.

Anmerkung

Die einzelnen Gestaltungsmöglichkeiten hier detaillierter darzustellen, führt zu weit. Wichtig ist der Hinweis auf die neuen erbschaftsteuerlichen Regelungen: Je nach Gestaltung können diese dazu führen, dass im Falle einer Betriebsfortführung durch den Erben nur geringe oder sogar gar keine Erbschaftsteuer für den übernommenen Betrieb anfällt.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen und empfohlen, im Vorfeld der Betriebsübergabe Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen. Trotz größter Sorgfalt kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit dieser Leitfadens nicht übernommen werden. Wir empfehlen hier auf jeden Fall einen Fachexperten (unter anderem Steuerberater, Wirtschaftsprüfer) hinzuziehen, um steuerliche Nachteile von vornherein auszuschließen.

Zu diesem Zeitpunkt sind Gestaltungen in jeder Hinsicht möglich. Ist eine Betriebsübergabe vertraglich erst einmal vereinbart und auch durchgeführt, lassen sich im Nachhinein Fehler nur schwerlich, wenn überhaupt, beheben.

5. Die Unternehmensbewertung: Verfahren kurz vorgestellt

Verkauf, Erbschaft, Schenkung, Gesellschafterwechsel oder strategische Unternehmenssteuerung stellen Inhaber, Nachfolger und das Finanzamt vor die Frage:

Wie viel ist dieses Unternehmen wert?

In die Verkaufsverhandlungen fließen neben objektiven Kriterien auch subjektive Wertvorstellungen der Verhandlungspartner mit ein. Bei der Kaufwertermittlung spielen somit nicht nur der Substanzwert, sondern so genannte „weiche“ Faktoren wie das Image des Unternehmens, der Kundenstamm, das Produkt- und Leistungsangebot, die Mitarbeiterqualifikation, die Standortqualität sowie das Alter der Betriebsausstattung und die finanzielle Lage des Unternehmens eine wesentliche Rolle. Zur Unternehmensbewertung gibt es kein allgemeines Bewertungsverfahren, mit dessen Hilfe sich der Wert eines Unternehmens eindeutig bestimmen lässt. Vielmehr bestehen verschiedene Berechnungsverfahren. Diese Verfahren ermöglichen die Ermittlung von Annäherungswerten und können modifiziert werden.

Auswahl wichtiger Bewertungsverfahren

- Ertragswertverfahren
- Discounted-Cash-Flow-Verfahren
- Substanzwertverfahren
- Marktwertverfahren (Multiplikatorverfahren)
- AWH-Verfahren

Ertragswertverfahren

Das so genannte Ertragswertverfahren versucht den objektiven Wert eines Unternehmens anhand dessen Ertragskraft herzuleiten. Das Ertragswertverfahren geht davon aus, dass ein Erwerber nur einen Preis in der Höhe akzeptiert, bei dem sich seine Investition selbst „rechnet“. Der Erwerber könnte sein Kapital zum Beispiel als festverzinsliche Anlage anderweitig Rendite bringend anlegen. Das wesentliche Problem bei der Ertragsmethode und insoweit in der Praxis bei der Unternehmenswertermittlung ist, dass der nachhaltig erzielbare Gewinn des Unternehmens für die Zukunft nicht exakt vorausgesagt werden kann. Zudem können Werte je nach Branchenzugehörigkeit variieren. Je schwieriger eine solche Prognose der zukünftigen Ertragskraft des Unternehmens erscheint, desto höher wird ein Erwerber voraussichtlich den einkalkulierten Risikozuschlagsatz ansetzen. Weitere Fragen in diesem Zusammenhang sind daher:

- a) Von welchem Risikozuschlag soll man bei der Berechnung des Ertragswertes ausgehen?
- b) Welcher allgemeine Marktzinssatz ist bei der Berechnung heranzuziehen?
- c) Wie lässt sich eine präzise Einschätzung des nachhaltig erzielbaren zukünftigen Gewinns ermitteln?

Hieraus wird ersichtlich, dass es keinen einheitlichen Ertragswert für ein Unternehmen gibt. Je nach Interessenlage werden die nachhaltig erzielbaren Gewinne des Unternehmens sowie die Risiken zur Führung eines solchen Unternehmens unterschiedlich eingeschätzt.

Discounted-Cash-Flow-Verfahren

Im Unterschied zum Ertragswertverfahren werden bei dem Discounted-Cash-Flow-Verfahren (DCF-Methode) zukünftige Zahlungsüberschüsse (Cash-Flows) herangezogen. Die Cash-Flow-Größen zeigen die frei verfügbaren Mittel für die Kapitalgeber an. Diese ermittelten Cash-Flows, hochgerechnet für drei Planungsjahre, werden auf den heutigen Kapitalwert abgezinst und stellen somit einen Unternehmenswert dar. Je nach Unternehmensfinanzierungsform werden verschiedene DCF-Methoden unterschieden.

Substanzwertverfahren

Das so genannte Substanzwertverfahren geht von einer reinen Bewertung der Substanz des Unternehmens aus. Die Grundlage der Wertermittlung ist der aktuelle Marktwert, nicht der Buchwert der einzelnen Wirtschaftsgüter. Der Unternehmer erstellt zunächst ein Inventarverzeichnis, in dem die einzelnen Wirtschaftsgüter nach Art und Menge aufgelistet werden, z. B. Grundstücke, Gebäude, Maschinen, Vorräte, Forderungen, Verbindlichkeiten etc. Anschließend erfolgt eine Einzelbewertung dieser Wirtschaftsgüter. Der Nachteil dieses Verfahrens liegt in der fehlenden Berücksichtigung der Ertragskraft des Unternehmens. Aus diesem Grund wird es in der Regel „nur“ als Hilfsverfahren zur Ermittlung der Preisuntergrenze herangezogen.

Marktwertverfahren (Multiplikatorverfahren)

Die Anwendung von Multiplikatoren, bezogen auf Ertragskraft (EBIT) oder Umsatz, ist nur bedingt einsetzbar, da jedes Unternehmen über individuelle Voraussetzungen verfügt. Pauschale Multiplikatoren können den Unternehmenswert erheblich verzerren. Bei Multiplikatoren gibt es in der Regel obere und untere Branchendurchschnittswerte. Die Multiplikatorwerte reichen häufig nicht zur Orientierung bei der Unternehmensbewertung aus, da die Bandbreite zwischen den oberen und den unteren Werten oft zu groß ist. Auch bei Unternehmen der freien Berufe wird häufig die Multiplikatormethode herangezogen, wobei mitunter der Honorarumsatz als Basis für die Multiplikationsrechnung dient. Allerdings ist diese Methode auch hier auf Grund der Unterschiede in der Struktur der freien Berufe nur begrenzt einsetzbar.

AWH-Verfahren

Die in der Betriebswirtschaftslehre existierenden Bewertungsmethoden berücksichtigen nur unzureichend die Besonderheiten von Handwerksbetrieben bzw. Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU). Die Arbeitsgemeinschaft der Wert ermittelnden Betriebsberater im Handwerk (AWH) hat deshalb zur Bestimmung des Unternehmenswertes ein spezielles Bewertungsverfahren entwickelt, welches bundesweit als standardisiertes Verfahren anerkannt ist. Dieses Verfahren basiert auf dem Ertragswertverfahren. Hierbei führen spezifische Bewertungsabschläge und starke Inhaberbezogenheit der Betriebe zu einem niedrigen Kapitalisierungsfaktor. Die Folge daraus können ein niedriger Wertansatz des Betriebsvermögens und eine verminderte Erbschafts- oder Schenkungssteuer sein.

6. Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten

Für Existenzgründer und Nachfolger gibt es eine Reihe von öffentlichen Fördermöglichkeiten des Bundes und des Freistaates Thüringen. Welche Arten der Finanzierungsförderung besonders interessant sind, ist individuell unterschiedlich und hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Es sollte deshalb das Gespräch mit Experten zum Thema Finanzierung und Förderung gesucht werden. Denn nur durch eine sorgfältige Analyse aller Faktoren kann eine optimale Finanzierungsform sichergestellt werden.

Fördermöglichkeiten in folgenden Bereichen

- Zuschüsse zur Existenzgründung
- Erhöhung des Eigenkapitalanteils
- Finanzierung von Betriebsübernahme und/oder Investitionen durch Fremdkapital
- Besicherung von Darlehen oder Krediten
- Zuschüsse zur Unternehmens- bzw. Betriebsberatung

Um Unternehmensübernahmen bzw. Existenzgründungen finanziell zu unterstützen, haben der Bund und die Länder eine Vielzahl an Förderprogrammen aufgelegt. Zuschüsse, zinsgünstige Darlehen, öffentliche Bürgschaften, Beteiligungen und weitere Finanzierungshilfen erleichtern dabei einen Start in die Selbstständigkeit. Im Folgenden werden einige wichtige Förderprogramme des Landes und Bundes aufgezeigt, ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu haben. Darüber hinaus bieten die verschiedenen öffentlichen Institutionen sowie Hausbanken weitere Kreditmöglichkeiten an.

6.1 Programme der Beratungsförderung

Existenzgründerpass (Thüringer Wirtschaftsministerium)

Gefördert werden Beratungsleistungen, Seminare und Lehrgänge von Personen, die eine Gründung oder Betriebsübernahme in Thüringen beabsichtigen. Die Antragstellung muss spätestens einen Tag vor der Gründung und 4 Wochen vor der ersten Schulungsmaßnahme erfolgen.

Antragstellung: Zuständige Regionalstelle der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaates Thüringen mbH (GFAW)
www.gfaw-thueringen.de

Gründercoaching Deutschland (KfW Bankengruppe)

Bezuschusst werden Beratungsleistungen zu betriebswirtschaftlichen, organisatorischen und finanziellen Fragen im Unternehmen durch externe Berater. Diese müssen bei der KfW-Beraterbörse für das Gründercoaching gelistet sind. Antragsberechtigt sind Jungunternehmer mit Sitz in Deutschland, die nicht länger als 5 Jahre selbstständig tätig sind. Nicht antragsberechtigt sind Unternehmens-, Wirtschafts- und Steuerberater.

Antragstellung: Regionalpartner der KfW Bankengruppe (IHK und HWK)
www.kfw.de

Beratungsrichtlinie des Freistaates Thüringen (GFAW)

Bezuschussung von Beratungen für Unternehmer, die keine Förderung durch die KfW Bankengruppe erhalten. Gefördert werden betriebswirtschaftliche und technische Beratungen von KMU, Gründern und Freiberuflern mit Sitz in Thüringen, sofern diese nicht wirtschaftsberatend tätig sind. Die Beratungen werden durch selbstständige Unternehmensberater durchgeführt. Ein neutraler Qualitätssicherer (Ellipsis GmbH bzw. RKW Thüringen GmbH) muss in die Beratung einbezogen sein.

Antragstellung: Ellipsis GmbH
RKW Thüringen GmbH
www.gfaw-thueringen.de

Beratungsrichtlinie des Bundes (BAFA)

Bezuschusst werden allgemeine und spezielle Beratungen für KMU sowie Freie Berufe, ab dem zweiten Jahr der Selbstständigkeit. Nicht antragsberechtigt sind Unternehmens-, Wirtschafts- und Steuerberater. Die Anträge sind nach Abschluss der Beratung und nach Zahlung der Beratungskosten zu stellen.

Antragstellung: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)
www.bafa.de

6.2 Programme zur Erweiterung der Eigenkapitalbasis (Darlehen)

ERP-Kapital für Gründung (KfW Bankengruppe)

Das ERP-Kapital für Gründung ermöglicht Gründern sowie Freiberuflern und Mittelständlern, die noch keine 3 Jahre am Markt aktiv sind (Aufnahme der Geschäftstätigkeit), eine zinsgünstige und nachrangige Finanzierung von Vorhaben in Deutschland (Darlehenshöchstbetrag von 500.000 Euro). Der Kreditnehmer haftet persönlich für den Kredit, muss aber keine Sicherheiten stellen. Gefördert werden unter anderem die Errichtung oder Übernahme eines Unternehmens, der Erwerb einer tätigen Beteiligung, der Erwerb von Grundstücken, Gebäuden, Anlagen und Maschinen, Material- und Warenlagern sowie Beratungsleistungen.

Antragstellung: Hausbank
www.kfw.de

ERP-Gründerkredit – StartGeld (KfW Bankengruppe)

Dieses Instrument ermöglicht Gründern, Freiberuflern und KMU, die noch keine 3 Jahre am Markt aktiv sind, eine zinsgünstige Finanzierung von Vorhaben in Deutschland mit einem Fremdfinanzierungsvolumen bis 100.000 Euro. Gefördert werden die Errichtung oder Übernahme eines Unternehmens, der Erwerb einer tätigen Beteiligung, Investitionen in Grundstücke, Gebäude, Anlagen und Maschinen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie Warenlager (nur bis max. 30.000 Euro).

Antragstellung: Hausbank
www.kfw.de

Thüringen-Kapital (Thüringer Aufbaubank)

KMU sowie Freiberufler mit Sitz in Thüringen können Investitionen, Betriebsmittel, die Markteinführung neuer Produkte sowie Innovationen über ein Nachrangdarlehen von 10.000 Euro bis max. 200.000 Euro aus Thüringen-Kapital finanzieren lassen. Nicht finanziert werden Unternehmen in Schwierigkeiten, Verkehrsunternehmen sowie Land- und Fischereiwirtschaft.

Antragstellung: Thüringer Aufbaubank
www.aufbaubank.de

6.3 Darlehen für Unternehmensübernahmen

Für die Übernahme von Gesellschaftsanteilen oder bestehenden Unternehmen ist nicht jedes Darlehensprogramm geeignet. Praktikable Kredite für diesen Verwendungszweck sind:

Thüringen Dynamik (Thüringer Aufbaubank)

Ermöglicht kleinen und mittleren Unternehmen sowie Freien technischen und naturwissenschaftlichen Berufen die langfristige Finanzierung von Investitionen zu besonders günstigen Konditionen. Finanziert werden neu anzuschaffende, aktivierungsfähige und betrieblich genutzte Sachanlagen sowie gegebenenfalls das erste Material- und Warenlager. Nicht gefördert werden Antragsteller aus Land- und Forstwirtschaft, Hoch- und Tiefbau, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Energie- und Wasserversorgung (ausgenommen: Unternehmen der Branche Rückgewinnung - Recycling) sowie Apotheken, Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Kreditinstitute und Versicherungen.

Antragstellung: Hausbank
www.aufbaubank.de

Gründungs- und Wachstumsfinanzierung GuW Plus (Thüringer Aufbaubank)

Kleine und mittlere Unternehmen sowie Freiberufler können ein zinsgünstiges Darlehen mit einem max. Finanzierungsbetrag von 1 Mio. Euro pro Jahr bekommen. Finanziert werden unter anderem der Kauf eines Unternehmens oder einer tätigen Beteiligung, Anlageinvestitionen (Grundstücke, Maschinen, Geschäftsausstattung, Betriebsfahrzeug), Betriebsmittel und immaterielle Wirtschaftsgüter sowie Markterschließungskosten. Nicht gefördert werden Antragsteller aus den Branchen Land- und Fischereiwirtschaft, Gesundheits- und Sozialwesen, Energie- und Wasserversorgung, Apotheken, Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung sowie Kreditinstitute und Versicherungen.

Antragstellung: Hausbank
www.aufbaubank.de

ERP Gründerkredit Universell (KfW Bankengruppe)

Kleine und mittlere Unternehmen, Gründer sowie Freiberufler, die weniger als drei Jahre am Markt tätig sind, erhalten eine zinsgünstige Finanzierung von Übernahmen, tätigen Beteiligungen, Investitionen und Betriebsmitteln im In- und Ausland. Der Kredithöchstbetrag beträgt max. 10 Mio. Euro pro Vorhaben.

Antragstellung: Hausbank
www.kfw.de

Besicherung von Darlehen oder Krediten

Bei fehlender oder nicht ausreichender Besicherung eines Darlehens oder Kredits können Bürgschaften bei der Bürgschaftsbank Thüringen GmbH (BBT) oder eine Ausfallbürgschaft bei der Thüringer Aufbau-bank beantragt werden.

Ansprechpartner: Bürgschaftsbank Thüringen GmbH (www.bb-thueringen.de)
Thüringer Aufbau-bank (www.aufbaubank.de)
Hausbank

Stille Beteiligungen im Unternehmen

Stille Beteiligungen beispielsweise durch das Land Thüringen sind ein wirkungsvolles Instrument zur Stärkung der Eigenkapitalbasis.

Ansprechpartner: Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Thüringen
(www.mbg-thueringen.de)

6.4 Programme der Gründungsförderung (bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit)

Gründungszuschuss

Der Gründungszuschuss ist eine Finanzierungshilfe für Gründer im Arbeitslosengeld I (ALG I)-Empfang. Antragsteller müssen dabei mindestens 150 Tage Restanspruch auf ALG I nachweisen. Der Zuschuss (ALG I zuzüglich 300 Euro) wird für 6 Monate gewährt. Die Förderung einer zweiten Phase (von monatlich 300 Euro) für weitere neun Monate ist möglich. Es besteht kein Rechtsanspruch auf diese Förderung.

Antragstellung: Agentur für Arbeit

Einstiegsgeld

Das Einstiegsgeld ist eine Finanzierungshilfe für Gründer im Arbeitslosengeld II (ALG II)-Empfang. Mitbestimmend für die Höhe des Zuschusses sind die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Größe der Bedarfsgemeinschaft. Der Zuschuss wird für max. 24 Monate gewährt. Es besteht kein Rechtsanspruch.

Antragstellung: Jobcenter

Existenzgründungshilfe (GFAW)

Die Existenzgründungshilfe ist ein Zuschuss für arbeitslos gemeldete Personen, die ein Unternehmen gründen wollen. Voraussetzung ist, dass keine Förderung durch den Gründungszuschuss erfolgt. Bezuschusst werden laufende Kosten (Ware, Löhne, Miete, Kfz) im ersten Jahr nach der Gründung. Der Antrag ist spätestens eine Woche vor der Gründung zu stellen.

Antragstellung: Zuständige Regionalstelle der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaates Thüringen mbH (GFAW)
www.gfaw-thueringen.de

7. Ansprechpartner

Die Thüringer Industrie- und Handelskammern sowie Thüringer Handwerkskammern verfügen über detaillierte Informationen und spezifische Unterlagen/ Materialien über Vorgehensweisen und wichtige Entscheidungsfelder im Bereich der Nachfolgeregelung. In Einzelgesprächen informieren erfahrene Berater sowohl Betriebsinhaber als auch Nachfolger über die wesentlichen Aspekte einer Unternehmensnachfolge. Bei diesen Beratungen werden die relevanten Problemfelder und der daraus resultierende Handlungsbedarf aufgezeigt sowie Tipps und Hinweise zur weiteren Vorgehensweise gegeben. Des Weiteren bieten die Kammern vielfältige Weiterbildungsmaßnahmen, Seminare sowie Workshops an und vermitteln als zusätzlichen Service Angebote und Gesuche in der bundesweiten Nachfolgebörse [nexxt-change](http://www.nexxt-change.org) (www.nexxt-change.org).

Handwerkskammer Erfurt

Betriebsberatung
Fischmarkt 13
99084 Erfurt

Tel.: 0361-6707 0
Fax: 0361-6707 200
E-Mail: info@hwk-erfurt.de

Industrie- und Handelskammer Erfurt

Berndt Kutschan
Arnstädter Straße 34
99096 Erfurt

Tel.: 0361/3484-222
Fax: 0361/3485-975
E-Mail: kutschan@erfurt.ihk.de

Handwerkskammer für Ostthüringen

Betriebsberatung
Handwerkstraße 5
07545 Gera

Tel.: 0365-8225 0
Fax: 0365-8004 830
E-Mail: info@hwk-gera.de

Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera

Frank Lenz
Gaswerkstraße 23
07546 Gera

Tel.: 0365-8553 118
Fax: 0365-8553 77118
E-Mail: lenz@gera.ihk.de

Handwerkskammer Südthüringen

Betriebsberatung
Rosa-Luxemburg Straße 7-9
98527 Suhl

Tel.: 03681-370151
Fax: 03681-370241
E-Mail: sieglinde.koenig@hwk-suedthueringen.de

Industrie- und Handelskammer Südthüringen

Niederlassung Arnstadt
Detlef Schmidt
Krappengartenstraße 37-41
99310 Arnstadt

Tel.: 03628-6130 515
Fax: 03628-6130 512
E-Mail: schmidtd@suhl.ihk.de

Impressum

Herausgeber

Beratungsnetzwerk „Gründen und Wachsen in Thüringen“ (GWT), ein Gemeinschaftsprojekt der Thüringer Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern unter Projektleitung der

Industrie- und Handelskammer Südthüringen
Hauptstraße 33
98529 Suhl-Mäbendorf

Projektförderer

Freistaat Thüringen
Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie
Europäischer Sozialfonds

Redaktion

Projektmitarbeiter des Beratungsnetzwerkes „Gründen und Wachsen in Thüringen“ (GWT) unter freundlicher Unterstützung von Beratungsexperten

Bildnachweis

Lizenzfreie Premium Cliparts – Data Becker, Goldene Serie

Alle Rechte vorbehalten
© Erfurt, 2012

Die Inhalte in diesem Report sind von der Redaktion sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie für die Vollständigkeit und Korrektheit nicht übernommen werden.

Erfurt, September 2012