Handwerkskammern
Baden-Württemberg

Beratung

Betriebsübergabe im Handwerk

zwei

Inhalt

5 Kapitel 1 | Voraussetzungen für eine erfolgreiche Betriebsübergabe

7 Kapitel 2 | Ziele einer Betriebsübergabe

8 Kapitel 3 | Die Vorbereitung der Betriebsübergabe

14 Kapitel 4 | Beteiligung des Nachfolgers

15 Kapitel 5 | Der Wert des Unternehmens

20 Kapitel 6 | Mögliche Formen der Betriebsübergabe

29 Kapitel 7 | Das Übergabekonzept absichern

35 Kapitel 8 | Checkliste für die Betriebsübergabe

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

40 Kapitel 10 | Wer kann helfen? Wichtige Ansprechpartner.

42 Kapitel 11 | Elf Tipps zur erfolgreichen Betriebsübergabe

44 Kapitel 12 | Links zur Betriebsübergabe

46 Stichwortverzeichnis

48 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

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

Keine pauschale Lösung

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. Eine steuerlich sinnvolle Gestaltung

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

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 (Verkauf, Schenkung, Verpachtung)?
- Zu welchem Zeitpunkt wollen Sie Ihren Betrieb übergeben?
- Soll der Gesamtbetrieb oder sollen nur einzelne Bereiche übergeben werden?
- Werden die betrieblich genutzten Grundstücke und Gebäude ebenfalls übertragen oder sollen sie an den Nachfolger vermietet werden?
- Hat Ihr derzeitiger Familien- bzw. Güterstand Auswirkungen auf die Nachfolgeregelung? Müssen Testament, Erbvertrag oder Vermächtnis erstellt bzw. geändert werden?
- Reicht Ihre Altersvorsorge aus?

Die Suche nach einem Nachfolger

Wer soll Nachfolger werden?

Nicht immer steht innerhalb der eigenen Familie ein geeigneter Nachfolger bereit. Beginnen Sie in diesem Fall rechtzeitig, 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
- Existenzgründerinnen oder -gründer mit den notwendigen handwerksrechtlichen Voraussetzungen
- 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:

- Betriebsbörsen der Handwerkskammern und Fachverbände
- eigenes Inserat bzw. Recherche in Internet-Unternehmensbörsen wie z. B. www.nexxt-change.org
- Inserate in Tageszeitungen und Fachzeitschriften
- Anzeige in der DHZ (Deutsche Handwerkszeitung)
- Aushänge in Meister- und Technikerschulen oder bei den geeigneten Fachbereichen der Fachhochschulen und Universitäten
- Information von Brancheninsidern, wie Vertreter Ihrer Lieferanten und Innungsobermeister
- Firmenmakler und Unternehmensberatungsgesellschaften

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. Zusätzliche Kenntnisse über die Meisterausbildung hinaus sind vorteilhaft. Sehr gut bewährt hat sich die Fortbildung zum „Betriebswirt des Handwerks“ (Geprüfter Betriebswirt nach HWO). In dieser Ausbildung können junge Handwerksmeisterinnen und -meister wichtiges Führungswissen erlernen.

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

Beurteilung des Nachfolgers

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?

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 kann soll und wie Sie Ihr restliches Vermögen auf die Erben aufteilen wollen.

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 erbfolgerelevanten 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 erbfolgerelevante 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.

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?

Die Altersversorgung des Betriebsübergebers

Reicht die Altersversorgung?

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

Standortsicherung des Betriebes

Betriebsräume

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

Auflagen

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

Nutzungsänderung

Wenn Ihr Nachfolger ein anderes Gewerk ausüben möchte, ist eventuell eine Nutzungsänderung notwendig. Den Antrag stellen Sie beim Baurechtsamt 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 (EnEV 2014 §16 Abs. 2) verbindlich geregelt.

Beispiel einer Versorgungsübersicht

Einnahmen pro Monat	€
Unselbständige Arbeit – eigenes Gehalt – Gehalt Ehegatte – Honorare – –	
Grundbesitz – Pacht – Miete – –	
Renten – gesetzliche Rente – gesetzliche Rente Ehe-/ Lebenspartner – private Rente – Berufsgenossenschaft – Unfall-/Erwerbsminderungsrente – Versorgungswerk –	
Kapitalvermögen – Zins – Dividenden – Gewinnbeteiligung – –	
Sonstiges – Unterhaltszahlungen – Zuwendungen – Einkünfte aus Nießbrauch – – – – – – – – – – – –	
Gesamteinnahmen	
Überschuss	

Ausgaben pro Monat	€
Lebenshaltung – Lebensmittel – Kleidung und persönl. Bedarf – Hobby und Freizeit – Urlaub – Geschenke – –	
Personenversicherungen – Rentenversicherung – Krankenversicherung, Tagegeld – Lebensversicherung – Unfallversicherung – Pflegeversicherung –	
Sachversicherungen – Privathaftpflicht – Hausrat – Feuer – Leitungswasser, Glasversicherung – Rechtschutz	
Wohnen – Unterhalt/Reparaturen – Miete – Nebenkosten – Heizung – Strom – Wasser – Telefon, Internet – Müll – Einrichtung	
Fahrzeug – Steuer – Kfz-Versicherung – Verbrauch – Wartung und Reparaturen – Leasing	
Sonstige private Verpflichtungen – Unterstützung/Unterhalt. – private Darlehen Tilgung – private Darlehen Zinsen – Einkommensteuer – Sparen/ Rücklagenbildung	
Gesamtausgaben	
Unterdeckung	

Bereiten Sie sich auf folgende Fragen vor:

- Wie ist das Betriebsgrundstück im Bebauungsplan ausgewiesen?
- Sind die baurechtlichen Voraussetzungen für künftige betriebliche Vorhaben wie Neubau oder Umbau oder Erweiterungsinvestitionen erfüllt?
- Ist eine Nutzungsänderung erforderlich?
- Sind Maßnahmen zur Luftreinhaltung oder Lärmminderung 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)?

Der Wert Ihres Betriebes

Unternehmenswert

Der Unternehmenswert spielt nicht nur beim Verkauf eine Rolle, sondern unter anderem auch bei der Aufnahme neuer oder dem Ausscheiden bestehender Gesellschafter, bei Erbschaftsfällen oder bei einer Schenkung. 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.

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

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

Aus diesen Gründen ist es wichtig, den Unternehmenswert objektiv und nach anerkannten Regeln zu ermitteln. Dies schafft eine faire Verhandlungsbasis für Käufer und Verkäufer. Die betriebswirtschaftlichen und technischen Beraterinnen und Berater Ihrer Handwerkskammer ermitteln den Wert eines Betriebs nach dem speziell für Handwerksunternehmen entwickelten AWH-Verfahren. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel 5 in dieser Broschüre.

AWH-Verfahren

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. Gleichermaßen betroffene Arbeitnehmer können durch einen gleichlautenden Text informiert werden.

Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer

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.

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

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

Zeitplan

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

Scheitern der Beteiligung

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

KG

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.

BGB-Gesellschafter
OHG-Gesellschafter

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.

GmbH
UG (haftungsbeschränkt)

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.

Betriebsaufspaltung

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.

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 Ihrer Handwerkskammer.

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

- Substanzwert-Verfahren
- Ertragswert-Verfahren

Der Substanzwert

Der Substanzwert entspricht dem aktuellen 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 hier einen Mindestwert dar

Der Ertragswert

Ertragswert

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

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

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

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

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

AWH-Standard

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

Grundlage des AWH-Standards ist das Ertragswert-Verfahren, das auf die Verhältnisse handwerklicher Unternehmen angepasst wurde. Der Kapitalisierungszinssatz geht zunächst von einem Basiszinssatz analog zum § 203 Absatz 2 Bewertungsgesetz aus.Beim AWH-Standard werden die Risiko- und Erfolgsfaktoren des Unternehmens bestimmt und eine individuelle und zukunftsbezogenen 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 Unternehmenswertes

- **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 Person zu vermeiden. Wichtige Aufgaben in Ihrem Unternehmen sollten nicht nur von Ihnen bzw. einem leitenden Mitarbeiter vorgenommen werden können, sondern „auf mehrere Schultern" verteilt werden.

- **Branchenkonjunktur:** Informieren Sie sich rechtzeitig über die Aussichten in Ihrer Branche und versuchen Sie durch geeignete Marketing- und Organisationsmaßnahmen die Stellung Ihres Betriebes gegenüber einer möglicherweise negativ eingestuften Branchenkonjunktur zu verbessern.

- **Produkt- und Leistungsangebot:** Halten Sie die Qualität und Attraktivität Ihres Leistungsangebotes immer auf dem neuesten Stand, orientieren Sie sich an den Wünschen Ihrer Kunden.

- **Kundenabhängigkeit:** Vermeiden Sie unbedingt die Abhängigkeit von einem oder wenigen Hauptkunden. Ein guter Mix aus gewerblichen, öffentlichen und privaten Auftraggebern erhöht den Wert Ihres Unternehmens.

- **Standort und Wettbewerb:** Versuchen Sie Ihren Standort so attraktiv wie möglich zu gestalten. Reagieren Sie rechtzeitig auf eventuell anstehende Veränderungen

- **Personalstruktur:** Achten Sie darauf, dass Ihre Mitarbeiter sich regelmäßig weiterbilden und gut qualifiziert sind. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche erreichen Sie eine höhere Motivation und eine gefestigte Mitarbeiterstruktur.

- **Betriebsausstattung:** Der Erfolg und damit der Wert Ihres Betriebes wird nicht zuletzt durch eine moderne und auf die Kundenbedürfnisse ausgerichtete Ausstattung mit Maschinen, Geräten und Einrichtung beeinflusst. Gerade vor einem anstehenden Verkauf des Unternehmens sollte der Betrieb auf dem neuesten Stand sein.

- **Sonstige betriebliche Risiken:** Überprüfen Sie kritisch, ob und welche betrieblichen Risiken bestehen. Gewährleistungsansprüche gegen Ihren Betrieb, Umweltrisiken usw. müssen bis zu geplanten Betriebsübergabe geklärt bzw. abgestellt sein, da sich diese Faktoren negativ auf den Wert Ihres Betriebes auswirken können. Auch Pensionszusagen ohne entsprechende Rückdeckung können den Unternehmenswert mindern.

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.

Übergabeform

Grundsätzlich können vier Möglichkeiten zur Betriebsübergabe unterschieden werden:

- Unentgeltliche bzw. teilentgeltliche Betriebsübergabe (Schenkung)
- Entgeltliche Betriebsübergabe (Verkauf)
- Verpachtung des Betriebes
- Beteiligung am Betrieb

Die Wahl der optimalen Übergabeform hängt von zahlreichen Faktoren ab:

- Persönliche Zielsetzungen
- Private 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.

6.1 Der Verkauf des Betriebes

Verkauf

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

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

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

Der 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).

Veräußerungsgewinn

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.

Steuervergünstigungen

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 o. g. Freibetrag kann 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 o.g. Freibetrag kann 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 und Vermietung

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.

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.

Betriebsaufspaltung

Vorsicht ist geboten, wenn eine GmbH mit Betriebsaufspaltung vorliegt (die Aufteilung in eine Betriebs- und in eine Besitzgesellschaft). Wenn durch die Übertragung von Anteilen an der

Betriebsgesellschaft die personelle Verflechtung zwischen Betriebs- und Besitzgesellschaft nicht mehr gegeben ist, endet die Betriebsaufspaltung. Die Folge: Die stillen Reserven in der Besitzgesellschaft müssen aufgelöst und versteuert werden.

Mögliche Probleme beim Verkauf und der Übertragung von GmbH-Anteilen

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

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!

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

6.2 Die Schenkung des Betriebes

Schenkung

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

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

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

Schenkung unter Auflagen

Schenkung unter Auflage

Eine Schenkung kann auch mit einer Gegenleistung verbunden werden. In diesem Fall spricht man von einer Schenkung unter Auflage. Solche Auflagen können der Vorbehalt eines Nießbrauchs, die Zahlung einer Rente oder dauernden Last oder die Einräumung eines Wohnrechts sein.

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).

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. Dann können die monatlichen Zahlungen beim Nachfolger als Sonderausgaben im Bereich der Einkommensteuer voll abgezogen werden.

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

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

Schenkungssteuer

Die Erbschaft- und Schenkungssteuer sieht derzeit (Stand 2015) zwei Optionen zur Verschonung des Betriebsvermögens vor:

Option 1:
Wird der Betrieb von den Beschenkten oder Erben „im Kern“ fünf Jahre weitergeführt, werden 85 % des Betriebsvermögens steuerlich freigestellt und verschont (so genannter Verschonungsabschlag). Vorraussetzung ist, dass die addierten jährlichen Lohnsummen nach Ablauf der Behaltensfrist von fünf Jahren in der Summe mindestens 400 % der ursprünglichen Ausgangslohnsumme betragen. Weiterhin darf das Verwaltungsvermögen höchstens die Hälfte des betrieblichen Gesamtvermögens betragen. Bei Nichteinhaltung der Behaltensfrist kommt es zu einer zeitanteiligen Nachversteuerung.

Option 2:
Wird der Betrieb von den Beschenkten oder Erben „im Kern“ sieben Jahre lang weitergeführt, werden 100 % des Betriebsvermögens steuerfrei gestellt. Der Verschonungsabschlag beträgt hier also 100 %. Vorraussetzung ist, dass die addierten jährlichen Lohnsummen nach sieben Jahren mindestens 700 % der Ausgangslohnsumme betragen. Der Anteil des Verwaltungsvermögens am betrieblichen Gesamtvermögen darf maximal 10 % betragen. Bei Nichteinhaltung der Behaltensfrist kommt es zu einer zeitanteiligen Nachversteuerung.

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

Verwaltungsvermögen

Verwaltungsvermögen
Zum Verwaltungsvermögen zählen:

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

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

Freigrenze

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

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

Vereinfachtes Ertragswert-verfahren

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

Der durchschnittliche Jahresertrag der letzten drei Jahre (abzüglich Unternehmerlohn) wird mit einem Kapitalisierungsfaktor von ca. 18 multipliziert (Stand: 2015) und um 30 % für eine fiktive Steuerlast reduziert.

Alternativ kann auch das vom Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) empfohlene und von der Finanzverwaltung anerkannte AWH-Verfahren (siehe Kapitel 5) angewendet werden, das zu einem realistischen Unternehmenswert führt.

Beispiel:

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

Hinweis:
Das Bundesverfassungsgericht hat am 17.12.2014 entschieden, dass die oben beschriebene Privilegierung des Betriebsvermögens in §§13a und 13b und §19 Abs. 1 ErbStG verfassungswidrig ist. Für die Neuregelung hat der Gesetzgeber nun Zeit bis zum 30.6.2016.

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 Be-triebsaufgabe aufgelöst und vom Übernehmer versteuert werden.

6.3 Die Verpachtung des Betriebes

Verpachtung

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

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

Die Pachthöhe beinhaltet üblicherweise die ortsübliche Miete für die Betriebsräume sowie die kalkulatorischen Abschreibungen für die verpachteten Wirtschaftsgüter und die Verzinsung des darin gebundenen Kapitals.

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 Ersatzbe-schaffungen
- 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

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.

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.

Steuer-vergünstigungen

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

- Freibetrag von 45.000 € bei der Einkommensteuer (§16 Abs. 4 EStG)
- Der Freibetrag ermäßigt sich um den Betrag, der über 136.000 € liegt, d. h. ab 181.000 € gibt es keinen Freibetrag mehr
- Besteuerung mit 56 % des Durchschnitts-Steuersatzes bei der Einkommensteuer, mindestens aber mit dem Eingangssteuersatz von 14 % (bis zu einem Aufgabegewinn von 5 Mio. €) (§34 EStG)
- Alternative: Fünftelregelung (§34 EStG, Abs.1)
- Keine Hinzurechnung zur Gewerbesteuer (gilt nicht für Kapitalgesellschaften) (§7 GewStG)
- Keine Umsatzsteuerpflicht (§1 Abs.1a Satz 1 UStG)

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

Verpachtung ohne Betriebsaufgabe

Verpachtung ohne Betriebsaufgabe

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

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

Vorteile der Verpachtung:
- Der Verpächter bleibt Eigentümer des Betriebes
- Die Pachteinnahmen dienen der Altersversorgung
- Die stillen Reserven müssen noch nicht aufgelöst und versteuert werden 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

Kapitel 7

Das Übergabekonzept absichern

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

Die Formvorschriften

Formvorschriften

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

Die Haftung für Verbindlichkeiten des Vorgängers

Haftung für Verbindlichkeiten

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

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

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

Informieren Sie sich

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

Die wichtigsten Verträge bei einer Betriebsübergabe

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 Mehrwertsteuer
- 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.

Schenkungsvertrag

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

Wichtige Inhalte eines Schenkungsvertrages sind beispielsweise:
- 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.

Pachtvertrag

Der 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 Mehrwertsteuer
- die Pachtdauer: Beginn und Laufzeit des Pachtvertrages
- die Beendigung (Kündigung) des Pachtverhältnisses
- die Haftung des Pächters bei Mängeln des Kaufgegenstandes
- die Instandhaltungspflichten und Ersatzbeschaffung
- die Kaution/ 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.

Mietvertrag

Der 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

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.

Beratervertrag

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.

Darlehensvertrag

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.

Gesellschaftsvertrag

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“).

Testament

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.

Erbvertrag

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

Vermächtnis

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.

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?	
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 (Konkurrenzklausel, 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, Konkurrenzklausel, Wertsicherungsklausel) 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 (Mutterschaftsschutz, 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 Betriebsübergabe?	
Welche Verträge müssen Sie abschließen?	
Welche Verträge und Versicherungen müssen Sie kündigen?	
Wie haben Sie Ihre Altersvorsorge geregelt?	
Welche Abmeldeformalitäten sind erforderlich? (vgl. Kapitel 9)	

Kapitel 9

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

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

Hier sind die wichtigsten Formalitäten an die Sie denken sollten:

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

Kapitel 10

Wer kann helfen? Wichtige Ansprechpartner.

Individuelle Beratung notwendig

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.

Beratungsfelder	Ansprechpartner/Berater
Steuern	
– Einkommensteuer – Erbschaft- und Schenkungssteuer	Steuerberater
Wert des Betriebes	
– Unternehmenswert – Firmenwert – Substanzwert – Immobilien – Maschinenwert	Steuerberater; Betriebsberater der Handwerkskammern und Fachverbände; Vereidigte Sachverständige; Gutachterausschüsse der Städte und Gemeinden
Verträge	
– Übergabevertrag – Kaufvertrag – Pachtvertrag – Mietvertrag – Leasingvertrag – Arbeitsvertrag – Werkvertrag – Lizenzvertrag	Rechtsanwalt; Notar; Rechtsberater der Handwerkskammern
– Gewährleistung/Haftung	
– Darlehensvertrag – Bürgschaftsvertrag	Berater der Bank
– Nutzungsrecht	– Rechtsanwalt; Notar
– Erbvertrag	– Notar
– Testament	– Notar; Rechtsanwalt
– Nießbrauch	– Notar

Beratungsfelder	Ansprechpartner/Berater
Versicherungen	
– Sachversicherungen – Personenversicherungen	Versicherungsberater
– Krankenversicherung	– Berater der gesetzlichen und privaten Kranken- bzw. Ersatzkassen; Innungskrankenkassen
– Unfallversicherung	– Berufsgenossenschaft
Altersversorgung	
– Renten	– Versorgungswerk des Handwerks; Steuerberater; Betriebsberater der Handwerkskammern und der Fachverbände; Deutsche Rentenversicherung
Formalitäten	
– Gewerbeabmeldung	– Gemeinde-, Stadtverwaltung
– Handwerksrolle: Löschung	– Handwerkskammer
Suche nach einem geeigneten Nachfolger	– Betriebsberater der Handwerkskammern und der Fachverbände; Betriebsbörse; Internet: www.nexxt-change.org; Firmenvertreter der Branche; Firmenmakler; Verlage; Fachzeitschriften; Deutsche Handwerks Zeitung

Kapitel 11

Elf Tipps zur erfolgreichen Betriebsübergabe

- 1. Planen Sie Ihre Betriebsübergabe rechtzeitig, ohne Zeitdruck und mit klar formulierten Zielen. Kalkulieren Sie dabei eine Vorlaufzeit von 3 bis 5 Jahren ein. Es könnte sein, dass Sie sich auf einen Nachfolger festgelegt haben und die Verhandlungen scheitern. Dann beginnt die Suche nach einem neuen potentiellen Übernehmer von vorne.

- 2. Halten Sie die technische Ausstattung auf dem neuesten Stand, achten Sie auf die Qualität und das Know-how Ihrer Mitarbeiter und passen Sie permanent Ihre Produktpalette an. Bereiten Sie Ihr Unternehmen langfristig auf die Betriebsübergabe vor. Je leistungsfähiger und zukunftsorientierter Ihr Unternehmen ist, umso höher stehen die Chancen, den Betrieb angemessen zu übergeben. Dies hat für alle Bereiche Gültigkeit, denn der Übernehmer plant bei einer Übernahme langfristig und möchte eine Perspektive für sich und seine Familie sehen.

- 3. Denken sie bei der Suche nach einem Nachfolger auch an Ihre derzeitigen und früheren Mitarbeiter. Vielleicht ist sogar ein potentieller Übernehmer darunter zu finden.

- 4. Achten Sie bei der Auswahl Ihres Nachfolgers darauf, dass er nicht nur fachlich qualifiziert ist, sondern auch die erforderlichen unternehmerischen Fähigkeiten besitzt. Dazu gehören Sozialkompetenz und Entscheidungskraft sowie physische und psychische Belastbarkeit. Ein wesentlicher Aspekt ist auch die Unterstützung durch den Lebenspartner bzw. durch die Familie.

- 5. Planen und formulieren Sie Ihr Konzept umfassend und mit allen vorhersehbaren Konsequenzen. Legen Sie einen genauen schriftlichen Fahrplan für die Betriebsübergabe fest und setzen Sie hierfür realistische Erledigungsfristen.

- 6. Planen Sie ausreichend Zeit ein. Ihr möglicher Nachfolger benötigt wahrscheinlich länger als Sie gedacht haben, bis er seinen Geschäftsplan erarbeitet und die Finanzierung gesichert hat. Zudem ist auch nicht sicher, ob ein Kreditinstitut das Vorhaben finanziert. Geben Sie Ihrem Nachfolger auch genügend Zeit, sich auf die künftigen Aufgaben vorzubereiten. Machen Sie ihn bei Kunden und Geschäftspartnern rechtzeitig bekannt und unterstützen Sie ihn bei der Festigung der vorhandenen Geschäftsbeziehungen, wenn die Übergabe „in trockenen Tüchern“ ist.

- 7. Suchen Sie Rat bei Dritten zur Ermittlung des Kaufpreises und der Übergabeabwicklung. Die Handwerkskammer bietet ihren Mitgliedsbetrieben eine neutrale Ertragswertermittlung nach dem AWH- Verfahren an. Dies kann die Basis für die Kaufpreisverhandlung sein.

- 8. Zu einem vernünftigen Finanzierungskonzept sind ausreichendes Eigenkapital des Übernehmers und eine realistische Kaufpreisvorstellung des Übergebers notwendig. Die Kreditinstitute verlangen häufig, dass sich auch der Verkäufer an der Finanzierung beteiligt, beispielsweise, indem er ein Verkäuferdarlehen gewährt oder für einen Teil des Kaufpreises bürgt.

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

- 10. Wenn Sie den Betrieb innerhalb der Familie übergeben: Beziehen Sie alle Familienmitglieder in die Nachfolgeplanung mit ein und besprechen Sie dabei auch die erbrechtlichen Aspekte. Ziehen Sie dabei einen erfahrenen Steuerberater oder einen Fachanwalt hinzu.

- 11. Bei einer Betriebsübergabe sind neben den kaufmännischen noch viele weitere Kriterien für den Erfolg entscheidend. Besprechen und planen Sie Ihr Vorhaben mit den fachkundigen Beratern der Handwerkskammern. Einige Kammern verfügen über spezielle Nachfolgemoderatoren, die die Übergabe aktiv mit Ihnen begleiten.

Kapitel 12

Links zur Betriebsübergabe

www.selbstaendig-im-handwerk.de	Das offizielle Existenzgründungsportal der acht baden-württembergischen Handwerkskammern
www.handwerk-bw.de	Die Dachorganisation des Handwerk in Baden Württemberg.
www.bwhm-beratung.de	Die BWHM Beratung ist ein erfahrener Ansprechpartner in der neutralen Vermittlung und Betreuung von Unternehmensberatungen für das Handwerk und den Mittelstand. Eine 100%ige Tochtergesellschaft des Baden Württembergischen Handwerktags.
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.gruendung-bw.de	Die Koordinations-und Förderstelle des Landes bietet online eine Auftragsbörse, ein elektronisches Lexikon, Informationen über Anlaufstellen und Förderprogramme sowie einen aktuellen Veranstaltungskalender.
www.l-bank.de	Die Fördermittel des Landes mit den aktuellen Konditionen sind auf der Homepage der L-Bank zu finden.

www.dguv.de	Informationen zur gesetzlichen Unfallversicherung.
www.bistech.de	Umfassende Informations- und Kommunikationsplattform für Handwerksbetriebe des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH).
www.mfw.baden-wuerttemberg.de	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.
www.ufh-bw.de	Landesverband der Arbeitskreise Unternehmerfrauen im Handwerk Baden-Württemberg e.V.
www.handwerk-international.de	Handwerk International Baden-Württemberg ist Ansprechpartner bei allen Fragen rund um Ihre Geschäftstätigkeit im Ausland.
www.impulse.de/ressort/gruendungt	400 Themen und Hinweise zur Existenzgründung
www.entrepreneurship.de	Eine Plattform mit dem Überblick über das deutsche Gründungsnetzwerk.
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.ses-bonn.de	Beratung durch Senior-Experten
www.dstv.de	Steuerberater – Suchservice
www.anwaltauskunft.de	Rechtsfragen
www.bdu.de	Freie Unternehmensberater

Die Internet-Adressen Ihrer Handwerkskammer

www.hwk-freiburg.de
www.hwk-mannheim.de
www.hwk-heilbronn.de
www.hwk-reutlingen.de
www.hwk-karlsruhe.de
www.hwk-stuttgart.de
www.hwk-konstanz.de
www.hk-ulm.de

Stichwortverzeichnis Betriebsübergabe

Absichtserklärung 33
Altersversorgung 7, 9, 11, 41
Ansprechpartner 40, 41
Arbeitsplätze 7
Arbeitsvertrag 32
Arbeitnehmer 14
Auflagen 24
AWH-Standard 18, 19, 22

Beratervertrag 32
Beteiligung 15, 16
Betriebliche Risiken 19
Betriebsaufspaltung 16
Betriebsausstattung 19
Betriebsbörsen 9
Betriebsräume 11
Betriebsübergang 13, 14
Betriebswirt des Handwerks 9
Betriebswirtschaftlicher Gewinn 18
Beurteilung des Nachfolgers 9
Bewertung 17, 18
BGB-Gesellschaft 16
Branchenkonjunktur 19

Checklisten 35, 36, 37

Darlehensvertrag 32
Dauernde Last 24

Eigenmittel 9
Energieausweis 11, 13
Erbfolge 10, 24
Erbvertrag 10, 31, 33
Erbe 10, 31, 33
Ertragswert 17, 18

Firmenname 20, 35
Formalitäten 39
Formvorschriften 29
Freigrenze 25
Führungswissen 9

Gesellschaftsvertrag 32
Gewinnbeteiligung 15
GmbH 16, 22, 23, 29, 32

Haftung 16, 29, 30, 31
Handelsregister 20, 35
Handwerksrolle 35
Handwerksrechtlichen Voraussetzungen 8, 9, 35

Inhaberabhängigkeit 19

Kapitalisierungszinssatz 18
Kaufvertrag 30
KG 16
Kundenabhängigkeit 19

Links 44, 45

Marktwert 19
Mietvertrag 32
Mitarbeiter 14

Nachfolger 5, 8, 9
Nutzungsänderung 11

OHG-Gesellschaft 16

Pachtvertrag 27, 31
Personalstruktur 19
Personenabhängigkeit 19
Produkt- und Leistungsangebot 19

Rechtsformen 32
Rente 11, 12, 24

Schenkung 24, 25
Schenkungssteuer 25, 26
Schenkungsvertrag 24, 30
Share Deal 22, 30
Standort 11, 19
Standort und Wettbewerb 19
Steuerbelastung 7
Steuervergünstigungen 21, 27, 28
Stille Gesellschaft 15
Substanzwert 17

Testament 10

UG 16
Unternehmenswert 13, 17, 18, 19
Unterrichtungspflicht 14
Übergabeform 20

Veräußerungsgewinn 20, 21, 22
Vereinfachtes Ertragswertverfahren 26
Verkauf 20, 21, 22, 23
Verkauf von Anteilen 22
Vermächtnis 33
Vermietung 22, 32
Verpachtung 20, 27, 28, 31
Versorgungsübersicht 11, 12
Verwaltungsvermögen 25
Vorvertrag 33

Wiederkehrende Bezüge 21
Widerspruchsrecht 14
Willenserklärung 10, 32

Zeitplan 15
Ziele einer Betriebsübergabe 7
Zusatzqualifikation 9

Impressum

5. Auflage
Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern
in Baden-Württemberg
Heilbronner Straße 43, 70191 Stuttgart
Telefon 07 11/16 57-0
Autoren: Franz Falk, Jörg Fuchs, Toni Gmyrek, Bernd Juhl, Rolf Koch,
Ulrich Mietz, Thomas Rieger, Sylvia Weinhold
Die Autoren sind/waren Berater bei den Handwerkskammern
in Baden-Württemberg
Redaktion: Bernd Juhl, Neu-Ulm
Herstellung: Holzmann Druck, 86825 Bad Wörishofen
Copyright: Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern in
Baden-Württemberg, Stuttgart 1995/2002/2004/2008/2015

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.

Bildnachweis: dns strang © vege (fotolia); Euro Haus © Spectral-Design (fotolia); Paragraf, Impressum © Visual Concepts (fotolia); People buying real estate © storm (fotolia)

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.