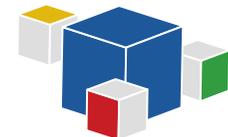




Unternehmensnachfolge erfolgreich gestalten

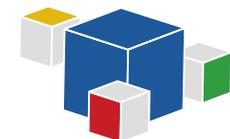
Referentin: Jasmin Kreutzer

Febu-Koordinierungsstelle: Unternehmensnachfolge



INHALTSVERZEICHNIS

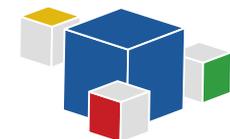
- 01 FEBU-Koordinierungsstelle: Unternehmensnachfolge
- 02 Zahlen Daten Fakten zur Unternehmensnachfolge
- 03 Arten der Unternehmensnachfolge
- 04 Problemfelder und Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmensnachfolge
- 05 wichtige rechtliche Aspekte
- 06 Ausblick
- 07 Finanzierungsmöglichkeiten



TOP 01 Die Febu-Koordinierungsstelle: Unternehmensnachfolge

Koordinationsstelle zur **F**örderung des Mittelstandes und Sicherung von Arbeitsplätzen durch **e**rfolgreiche, nachhaltige **B**egleitung saarländischer **U**nternehmensnachfolgen (FEBU)

- Stärkung des Gründungspotenzials durch die Ausarbeitung von Konzepten und Angeboten mit dem Ziel der Unternehmensnachfolge
- Erarbeitung von Best-Practice Modellen für Gründungen und Übernahmen aus bereits erfolgreich begleiteten Unternehmensnachfolgen
- Informationsveranstaltungen zur unternehmerischen Selbständigkeit und Problematik der Unternehmensnachfolge vor Multiplikatoren
- Ansprechpartner für den Themenkomplex der Unternehmensnachfolge



TOP 02 Zahlen, Daten, Fakten

Tabelle 1: Unternehmensverteilung nach Alter des Geschäftsführers

Angaben für 2013

Alter des Geschäftsführers	Anzahl Unternehmen	Anteil in %
> 60 Jahre	6.300	18,1
59 bis 60 Jahre	1.555	4,5
57 bis 58 Jahre	1.705	4,9
55 bis 56 Jahre	1.796	5,2
18 bis < 55 Jahre	16.141	46,4
o.A.	7.322	21,0
Gesamt	34.819	

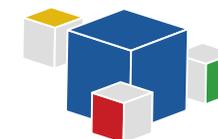
} 32,7 %

Tabelle 4: Anzahl der Beschäftigten nach Alter des Geschäftsführers

Angaben für 2013, Schätzung Creditreform Rating

Alter des Geschäftsführers	Anzahl der Beschäftigten	Anteil in %
> 60 Jahre	109.100	31,8
59 bis 60 Jahre	21.700	6,3
57 bis 58 Jahre	26.400	7,7
55 bis 56 Jahre	25.900	7,5
18 bis < 55 Jahre	127.900	37,3
o.A.	32.200	9,4
Gesamt	343.200	

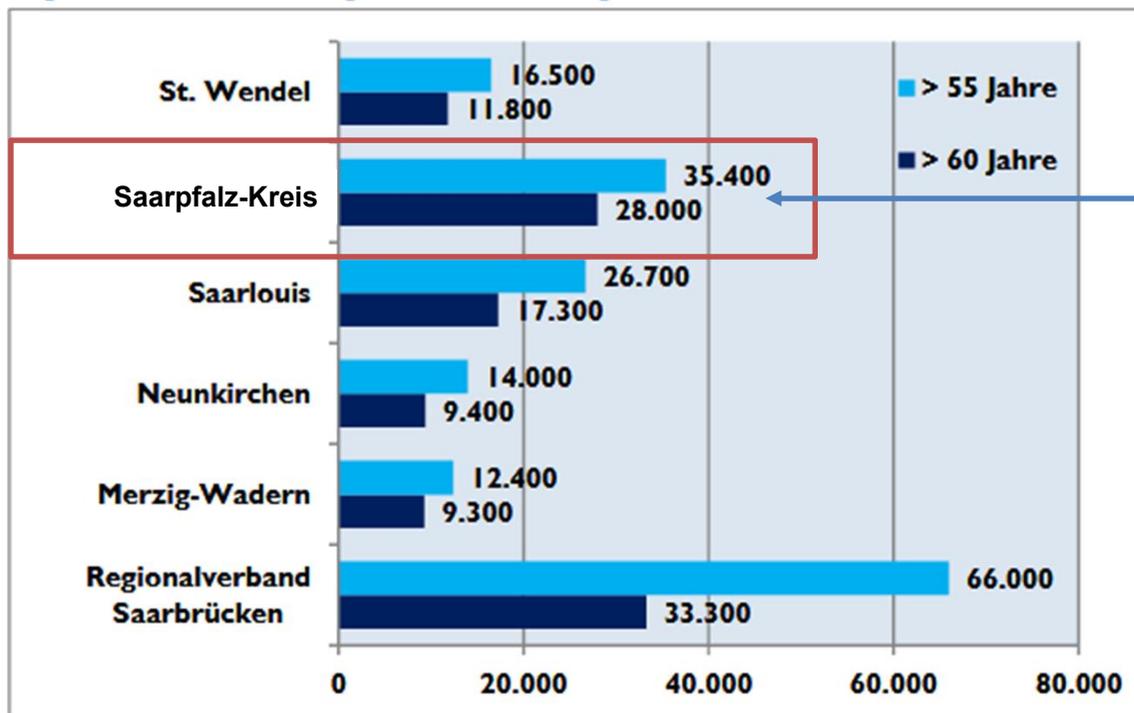
} 53,3 %



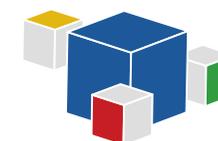
Zahlen, Daten, Fakten

Abbildung 7: Von Unternehmensübergaben betroffene Beschäftigte nach Landkreisen

Angaben für 2013, Schätzung Creditreform Rating



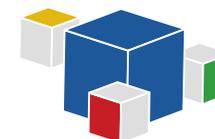
2. Stelle nach dem Regionalverband Saarbrücken



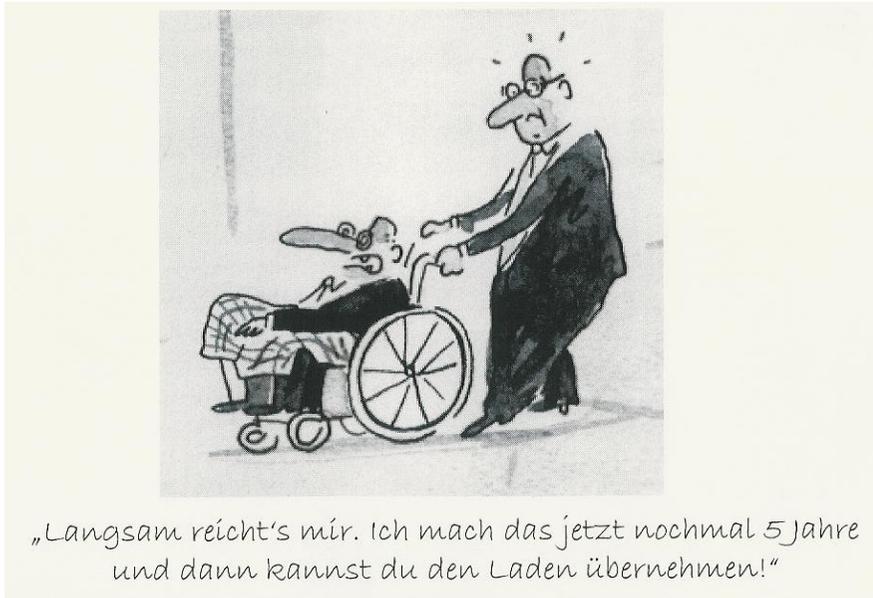
Unternehmen Saarpfalz-Kreis Geschäftsführer > 55 Jahre

Alter des Geschäftsführers	Saarpfälzischer Kreis	
	Anzahl Unternehmen	Anteil in %
> 60 Jahre	994	18,5
59 bis 60 Jahre	241	4,5
57 bis 58 Jahre	239	4,4
55 bis 56 Jahre	282	5,2
18 bis < 55 Jahre	2.401	44,6
o.A.	1.228	22,8
Gesamt	5.385	

} 32,6 %



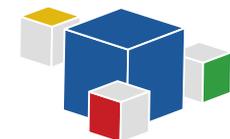
TOP 03 Arten der Unternehmensnachfolge



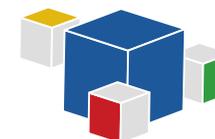
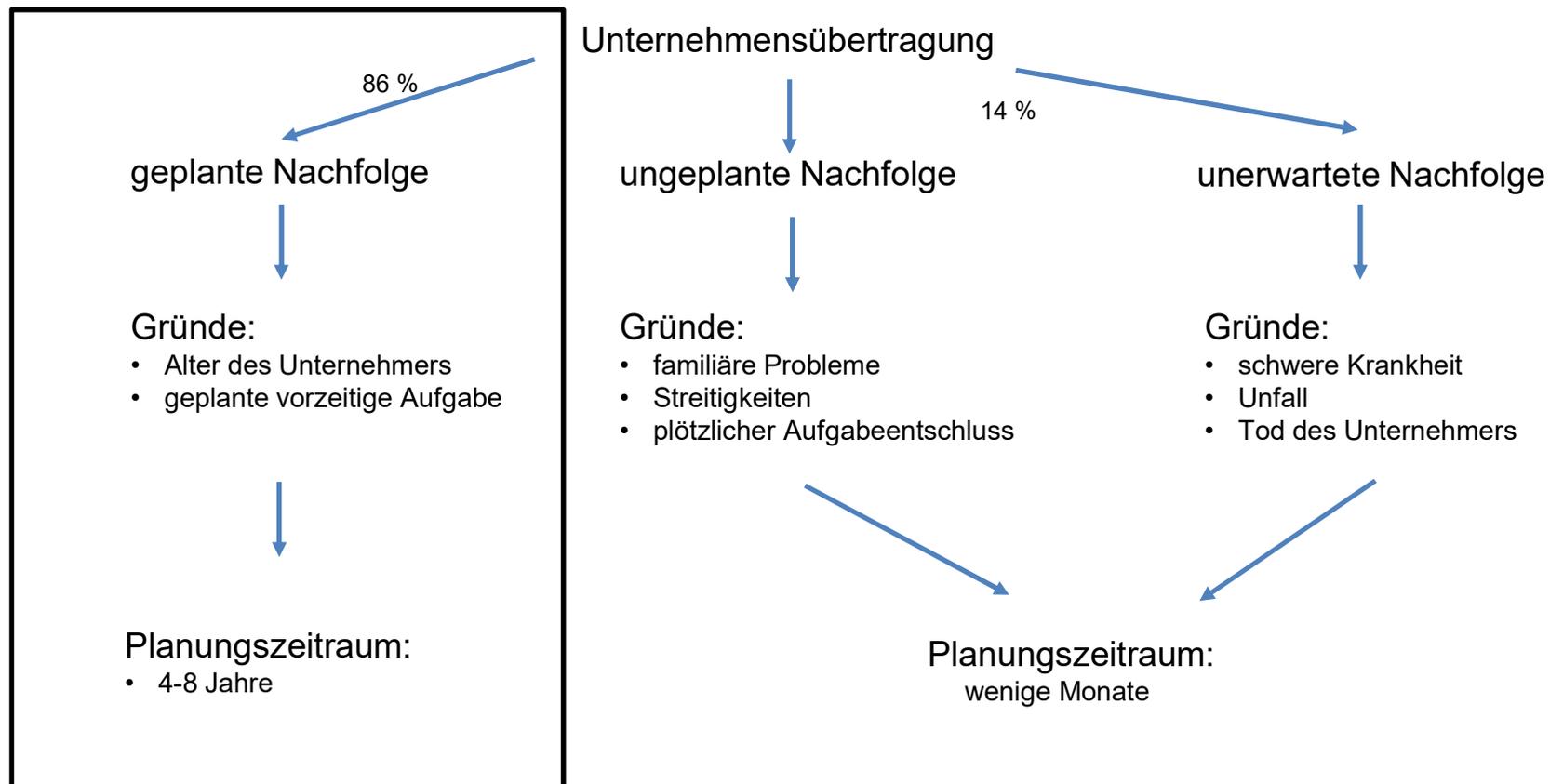
In vielen Fällen wird die Unternehmensnachfolge zu spät angegangen ...



... in einigen Fällen mit gravierenden Folgen



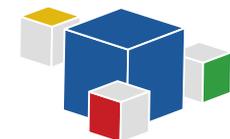
TOP 03 Arten der Unternehmensübertragung



TOP 03 Aktuelle Situation und gesamtwirtschaftliche Bedeutung

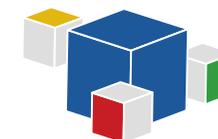
gemäß einer Studie des IfM Bonn stehen bundesweit bis 2018 ca. 135 000 Unternehmen zur Übergabe

- die Folge einer nicht erfolgreichen Nachfolge sind vielfältig:
 - der Verlust von Produktivvermögen
 - der Verlust von Arbeitsplätzen
 - Kaufkraftverlust der Beschäftigten
 - Verlust eines wesentlichen Teils der Altersversorgung beider Seiten
 - eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft
 - der Verlust des Wohlstands eines jeden einzelnen



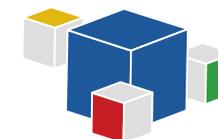
TOP 03 Prozess der geplanten Unternehmensnachfolge I

Phase	Übergeber	Übernehmer
1. Entscheidungsphase	<p>Entschluss zur Nachfolgeregelung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung der Ziele der Nachfolge • Entscheidung über die Gestaltung der Nachfolge • Informationen über steuerliche/rechtliche Rahmenbedingungen 	<p>Entschluss zur Unternehmensübernahme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persönliche, betriebswirtschaftliche und fachliche Qualifikation und Eignung • persönliche Ziele definieren • wichtige Faktoren: soziale Absicherung, familiäres Umfeld, unternehmerisches Risiko, Steuerbelastung
2. Suchphase	<p>aktive Suche nach geeignetem Nachfolger</p> <ul style="list-style-type: none"> • berufliche Qualifikation • Branchenerfahrung • Führungserfahrung • vertrauensvolles Verhältnis zum Nachfolger 	<p>Suche nach einem geeigneten Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produkte, Dienstleistungen • Rentabilität, Gewinnsituation • wichtige Faktoren: Branche, Standort, Unternehmensgröße / Umsatzgröße • vertrauensvolles Verhältnis zum Vorgänger



TOP 03 Prozess der geplanten Unternehmensnachfolge II

Phase	Übergeber	Übernehmer
3. Verhandlungsphase	<p>Verhandlung der Übergabedetails:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensanalyse/ Due Dilligence • Feststellung des Unternehmenswertes • Einigung auf einen angemessenen Kaufpreis <p>Ziel: Vertragsabschluss</p>	<p>Entschluss zur Unternehmensübernahme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persönliche, betriebswirtschaftliche und fachliche Qualifikation und Eignung • persönliche Ziele definieren • wichtige Faktoren: soziale Absicherung, familiäres Umfeld, unternehmerisches Risiko, Steuerbelastung
2. Umsetzungsphase	<p>Rückzug und Loslassen</p>	<p>Neuausrichtung des Unternehmens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spannungsfeld „Tradition und Innovation“ • Streben nach strukturiertem Wachstum



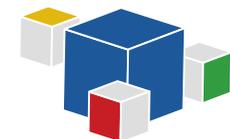
TOP 03 Problemfelder und Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmensnachfolge

Gründe für das Scheitern einer Unternehmensnachfolge bereits in der **Entscheidungsphase**:

- Die Nachfolge wurde nicht rechtzeitig angegangen (44 %)
- Die Übergeber können emotional nicht loslassen (33 %)
- Die Übergeber finden keinen geeigneten Nachfolger (43 %)
- Die Übergeber fordern einen überhöhten Kaufpreis (40 %)
- Die Übergeber befürchten hohe Erbschaftssteuerbelastungen (21 %)
- Die Übergeber warten mit dem Verkauf um die Altersvorsorge aufzustocken (30 %)



Es besteht eine gewisse Hemmung innerhalb der Unternehmerschaft, sich mit der Nachfolgethematik auseinanderzusetzen, daher sind nur wenige Nachfolgeregelungen rechtzeitig vereinbart.

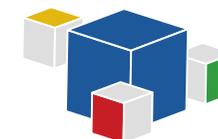


TOP 04 Problemfelder und Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmensnachfolge

Wahl des geeigneten Personenkreises in der Suchphase:

Gewünschte und tatsächliche Übertragungsformen:

	gewünscht	umgesetzt
Familieninterne Nachfolge	49 %	36 %
Verkauf an Unternehmer	35 %	24 %
Verkauf an Mitarbeiter	27 %	17 %
Verkauf an Unternehmen	18 %	14 %
Liquidation	4 %	8 %
Beteiligungsgesellschaften	3 %	1 %
Stiftungen	2 %	0 %



TOP 04 Problemfelder und Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmensnachfolge

Welcher Nachfolger ist der Richtige?

- Warum interessiert sich der Nachfolger für den Betrieb?
- Welche Qualifikation bringt der Nachfolger mit ?
- Wie wird die mögliche Übernahme finanziert?
- Besitzt der Übernehmer Führungserfahrung?
- Kann der Übernehmer mit Menschen/Mitarbeitern umgehen?
- Gibt es ein plausibles Konzept, dass dem Markt gerecht wird?
- Welche Neuerungen will der Übernehmer umsetzen?
- Wo war er bisher beschäftigt?
- und nicht zuletzt: Ist er mir sympathisch?

Nachfolger aus der Familie

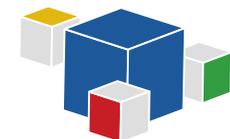
- emotionale Komponente berücksichtigen

Nachfolger aus dem Unternehmen

- leitende Mitarbeiter, Führungskräfte
- notwendige Kontinuität bleibt

externer Nachfolger

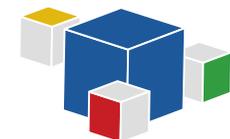
- www.nexxt-change.org
- Unternehmensbörse
- SaarLorLux



TOP 04 Psychologisch und soziale Komponente der Unternehmensnachfolge

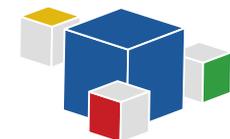


- psychologische und soziale Komponenten werden im Zuge der Nachfolge vielfach unterschätzt
- meist wird nur auf die Beziehung zwischen Übergeber und Übernehmer geachtet
- von besonderer Bedeutung ist auch die Beziehung zwischen:
 - Unternehmer und Familie
 - Unternehmer und den Mitarbeitern
 - Unternehmer und den Lieferanten
 - Unternehmer und den Kunden
 - Unternehmer und der Hausbank



1. Übergeber vs. Übernehmer

- vielfach sind Betriebe von der Persönlichkeit der Inhaber stark geprägt
angeregte Änderungen des Nachfolgers können dann problematisch werden
- Bereitschaft des Übergebers zur Übergabe kann dadurch beeinflusst werden
- bei Familiennachfolgen folgt ein Wandel im Rollenverständnis, die zu familieninternen Konflikten führen können
- parallele Unternehmensführung stellt sich als menschliche Herausforderung dar
- Bereitschaft eigene Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen kann mit Einarbeitungshinweisen des Übergebers kollidieren
- vielfach werden Beraterverträge abgeschlossen
- die Positionierung im Unternehmen ist durch die Einflussnahme des Altinhabers schwierig
- die lediglich beratende Tätigkeit soll die Akzeptanz des Übernehmers im Unternehmen steigern

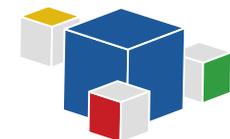


2. Übernehmer vs. Belegschaft

- bewährt hat sich eine frühzeitige Information der Mitarbeiter über die bevorstehenden Veränderungsprozesse im Unternehmen
- klare Kommunikation in Richtung Mitarbeiter, welche Konsequenzen die Veränderungen für die Mitarbeiter im Unternehmen haben
- offenes Ohr für die Befürchtungen und Ängste der Mitarbeiter
- klare Definition der Position des Seniors im Unternehmen

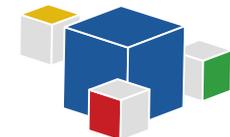
3. Übernehmer vs. Dritte (Kunden, Lieferanten, Finanzpartner)

- wesentlicher Vorteil gegenüber einer Gründung ist das bestehende Netzwerk
- persönliche und zeitnahe Information der wichtigsten Geschäftspartner ist von enormer Bedeutung
- Kontakte des Senior-Unternehmers sollten auch künftig gepflegt werden, hierbei sollten die Gepflogenheiten/ soft facts des Seniors, an den Übernehmer vermittelt werden
- rechtzeitige Einbindung der Finanzierungspartner ist wichtig
- Verständnis für die Position des Anderen gilt bei den Vertragsverhandlungen mit den Finanzierungspartnern



TOP 05 wichtige rechtliche Aspekte

- Unternehmenskaufvertrag
 - Kaufgegenstand
 - Übergabezeitpunkt
 - Mitwirkung des Verkäufers
 - Kaufpreis und Sicherung dessen sowie dessen Zusammensetzung
 - Zahlungsmodalitäten
 - Eigentumsrechte
 - Mehrwertsteuer
 - Wettbewerbsverbot
- Kauf von Gesellschafteranteilen/ Gesellschaftervertrag
 - Angabe des Kaufgegenstandes
 - Regelung bezüglich der noch ausstehenden Stammeinlage
 - Verwendung von Gewinn- und Verlustvorträgen
 - Verteilung des Gewinns
- Arbeitsverträge
 - gem. § 613 a BGB gehen alle bestehenden Arbeitsverträge mit allen Rechten und Pflichten an den Nachfolger über
 - die Arbeitsverträge sind weder durch Veräußerer noch durch den Kunden kündbar
 - bisheriger sowie neuer Betriebsinhaber sind verpflichtet, die Mitarbeiter über Zeitpunkt und den Grund bzw. dessen rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen zu informieren
 - Arbeitnehmer hat das Recht dem Übergang des Arbeitsverhältnisses zu widersprechen
 - Widerspruch muss dem bisherigen und neuen Betriebsinhaber schriftlich mitgeteilt werden



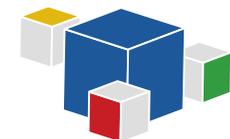
- Ehevertrag
 - Auswirkung der Übergabe in die Privatsphäre, ggf. Anpassung der Verträge
- Testament
 - Gesellschaftsrecht bricht Erbrecht, daher sind die Regelungen im Gesellschaftervertrag zu prüfen
 - Fachanwälte für Erbrecht und Notare sind geeignete Ansprechpartner
- Miet- und Pachtvertrag
 - festgeschriebene Mietpreise, lange Laufzeiten geben zwar Sicherheit
 - Schränken allerdings die Flexibilität des Unternehmers ein.

Haftungsrisiken des Übergebers

- Der Veräußerer haftet grundsätzlich für die vor dem Übergang begründeten Geschäftsverbindlichkeiten neben dem Erwerber für die Dauer von 5 Jahren
- Der Veräußerer kann sich von der Haftung durch Vertrags- und Schuldübernahmevereinbarungen mit dem Erwerber befreien
- Dieser allgemeine Grundsatz gilt für die entgeltliche oder unentgeltliche Übertragung von Einzelunternehmen sowie für die Veräußerung von Beteiligungsrechten

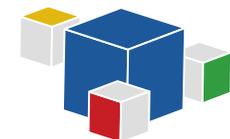
Haftungsrisiken des Übernehmers

- Haftung für betrieblichen Steuerschulden kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden
- Wettbewerbsverbote können nur für maximal eine Laufzeit von 2 Jahren geschlossen werden
- ergänzt wird das Wettbewerbsverbot idealerweise durch eine Vertragsstrafenabrede



TOP 06 Ausblick

- Intensivierung der „Matching“-Bemühungen:
3-Phasen-Modell - Übernahmestrategie für Hochschulabsolventen
- Einführung des Wahlfaches „Unternehmensnachfolge“ zum WS 2017/18 an der HTW mit dem Ziel der Sensibilisierung potenzieller Übernehmer in den Reihen der Studenten
- mittelfristiges Ziel:
Prüfung / Einführung eines gemeinsamen Zertifizierungsstudiengangs „Unternehmensnachfolge“ an HTW und Universität des Saarlandes



TOP 07 Finanzierungsmöglichkeiten der Übernahme

Übernehmer = Existenzgründer

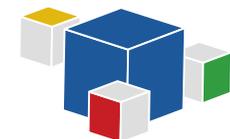
Eine Unternehmensnachfolge ist aus Sicht des Übernehmers die erstmalige Aufnahme der selbständigen Tätigkeit und ist daher als eine Form der Existenzgründung zu bezeichnen

Besonderheiten der Finanzierung einer Unternehmensübernahme:

- der Kaufpreis der Firma muss plausibilisiert werden durch eine externe Stelle
- gebraucht gekaufte oder übernommene Gegenstände müssen plausibilisiert werden
- sofern ein Firmenwert finanziert werden soll, muss dieser belegt werden durch eine entsprechende Wertermittlung
- wirtschaftliche Unterlagen der vergangenen beiden Wirtschaftsjahre sind vorzulegen

Typische Finanzierungsbausteine einer Übernahme können sein:

- Startkapitalprogramm des Saarlandes
- ERP-Unternehmerkredit StartGeld der KfW
- Gründungs- und Wachstumsfinanzierung der KfW



Startkapitalprogramm des Saarlandes

Antragsberechtigung

- Existenzgründer,
- junge Unternehmen bis 3 Jahre nach Geschäftseröffnung,
- Gaststättengewerbe ist nicht antragsberechtigt

Was wird finanziert?

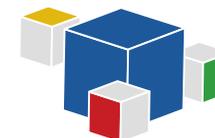
- Investitionen und Betriebsmittel,
- der Kreditnehmer haftet als natürliche Person,
- die Stellung dinglicher Sicherheiten ist nicht erforderlich

Kreditbetrag / Finanzierungsanteil / Laufzeit

- Kreditbetrag bis max. EUR 25.000,
- Finanzierungsanteil max. 100 % der Kosten für Investitionen und Betriebsmittel,
- Laufzeit: bis zu 10 Jahren,
- max. 2 tilgungsfreie Anlaufjahre,
- Die verpflichtende Teilnahme an der „Förderung unternehmerischen Know-Hows“ führt zur Reduzierung des Nominalzinssatzes um 1%-Punkt.

Konditionen

- Festzins für die gesamte Laufzeit
 - nominal 4,60%
 - effektiv 4,68%
- Zinsübernahme durch das Saarland:
 - 24 Monate, bzw.
 - 36 Monate (Meister / Techniker)
- Tilgung monatlich



KfW Gründerkredit Startgeld



Antragsberechtigung

- Existenzgründer,
- junge Unternehmen bis 5 Jahre nach Geschäftseröffnung,
- Gaststättengewerbe ist antragsberechtigt

Was wird finanziert?

- Investitionen und Betriebsmittel,
- Gesamtfremdfinanzierungsbedarf max. EUR 100.000,
- der Kreditnehmer haftet als natürliche Person,
- die Stellung dinglicher Sicherheiten ist nicht erforderlich

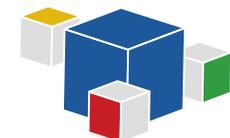
Kreditbetrag / Finanzierungsanteil / Laufzeit

- Kreditbetrag max. bis EUR 100.000,
- Finanzierungsanteil:
 - 100 % der Investitionen
 - max. EUR 30.000 der Betriebsmittel
- 2 Laufzeitvarianten:

	Laufzeit	tilgungsfreie Anlaufjahre	Zinsbindung
1.	5 Jahre	1 Jahr	5 Jahre
2.	10 Jahre	2 Jahre	10 Jahre

Konditionen

- Festzins für die gesamte Laufzeit:
 - Variante 1: 2,05% nominal (2,07% effektiv)
 - Variante 2: 2,70% nominal (2,73% effektiv)
- Auszahlung 100 %
- monatliche Tilgung
- 80 %-ige Haftungsfreistellung für Hausbanken



Gründungs- und Wachstumsfinanzierung Saarland

Antragsberechtigung

- **Existenzgründer, Freiberufler und mittelständische Unternehmen bis 5 Jahre nach Geschäftsaufnahme**
- **Bestehende Unternehmen („KMU“)**
- **Kredithöchstbetrag: 2 Mio. EUR**

Was wird finanziert?

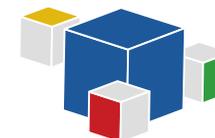
- **Investitionen und Betriebsmittel**

Konditionen

- **Risikogerechtes Zinssystem**
- **Zinsbindung bis zu 20 Jahren**
- **Auszahlung 100 %**
- **Tilgung monatlich**
- **Sondertilgungen gegen Vorfälligkeitsentgelt**
- **ggf. Bereitstellungsprovision**

Laufzeitvarianten

- **5 Jahre bei max. 1 tilgungsfreien Anlaufjahr**
- **10 Jahre bei max. 2 tilgungsfreien Anlaufjahren**
- **20 Jahre bei max. 3 tilgungsfreien Anlaufjahren**



Gründungs- und Wachstumsfinanzierung (GuW) Saarland

Exemplarische Darstellung der risikoorientierten Bepreisung in der „GuW“ bei 5 jähriger Laufzeit:

Die Preisklasse wird anhand zweier Haupt-Komponenten ermittelt:

1. Bonität des Unternehmens
2. Besicherungsverhältnisse



Der jeweiligen Preisklasse zugeordneter

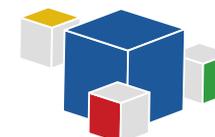
nominal

effektiv

Zinssatz



Förderfenster		Laufzeit Jahre	tilgungs- freie Jahre	Zins- bindung Jahre	Konditionen		
					nominal %	Auszahlung %	effektiv % 1)
Existenzgründung, Unternehmensnachfolge und junge Unternehmen bis 5 Jahre	Preisklasse A				0,50		0,50
	Preisklasse B				0,90		0,90
	Preisklasse C				1,20		1,21
	Preisklasse D				1,70		1,71
	Preisklasse E	5	1	5	2,30	100	2,32
	Preisklasse F				3,00		3,04
	Preisklasse G				3,50		3,56
	Preisklasse H				4,60		4,70
	Preisklasse I				6,90		7,12



Unsere zertifizierten KMU Fachberater Unternehmensnachfolge®



Elke Lorson

☎ 0681/3033-116

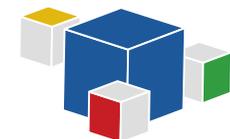
✉ elke.lorson@sikb.de

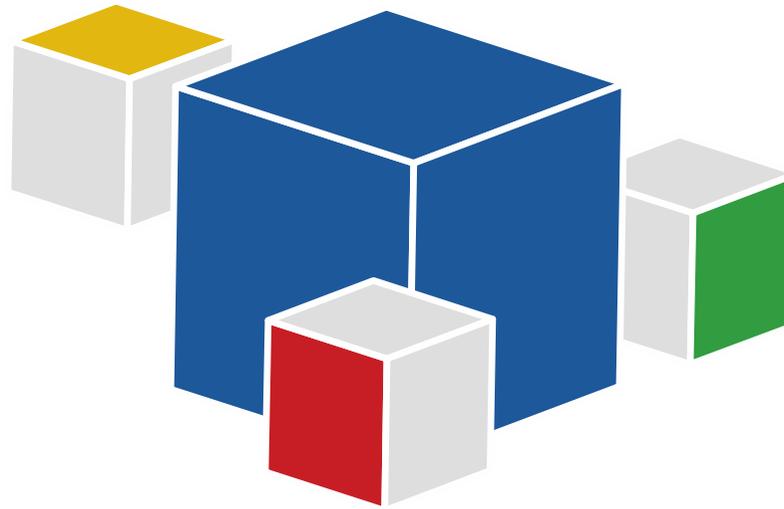


Marco Mathieu

☎ 0681/3033-199

✉ marco.mathieu@sikb.de





Wir schaffen Perspektive

Ansprechpartner: Jasmin Kreutzer

Saarländische Investitionskreditbank AG
Atrium Haus der Wirtschaftsförderung
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
www.sikb.de

Sie fordern – wir fördern.



Saarländische Investitionskreditbank AG

