



**Unternehmensnachfolge
rechtzeitig und ganzheitlich
gestalten**

Unternehmensnachfolge
Der ideale Ablauf

Die KMU-Akademie e.V.
KMU-Fachberater
Unternehmensnachfolge®

**Preisbildung familieninterne
Nachfolgeregelung**

Die neuen Mitglieder

**Mitglieder der Fachgruppe
Unternehmensnachfolge**

**Ungewollte Steuerfolgen
vermeiden**

**KMU Fachberater
Unternehmensnachfolge®**

Legal Due Diligence
Rechtssicherheit für Käufer und
Verkäufer

**Best Practice in der KMU-
Beratung**
Herbstfachtagung 2013

Innovation als Wertsteigerer

Berufsunfähigkeit absichern

Termine

Bitte vormerken:
„Best Practice in der
KMU-Beratung“
Herbstfachtagung
25.–26.10.2013
Kassel



www.tagung.kmu-berater.de

Unternehmensnachfolge recht- zeitig und ganzheitlich gestalten

**Interview mit der Leiterin der Fachgruppe
Unternehmensnachfolge im KMU-Berater-
verband, Dr. Angelika Kolb-Telieps**

News: Was ist das Hauptproblem bei der Rege-
lung der Nachfolge in KMU?

Kolb-Telieps: Die Unternehmer beschäftigen
sich oft zu spät mit dem Thema Nachfolge.
Dabei zeigen Untersuchungen, dass der Unter-
nehmenswert nach einer Übergabe steigt,
wenn der Senior diese im Alter von bis zu 60
Jahren umgesetzt hat. Hat er bis dahin keine
Regelung getroffen, wandern Mitarbeiter und
Kunden ab. Das mindert den Wert des Unter-
nehmens.

News: Welche Gründe halten die Senior-
Unternehmer davon ab, die Nachfolge recht-
zeitig zu regeln?

Kolb-Telieps: Es gibt zwei wesentliche Gründe:
Der erste liegt im Tagesgeschäft. Eine Übergabe
ist kein „Business as usual“. Sie bringt zahlreiche
Facetten mit sich, die für einen Unternehmer
Neuland sind: die Suche nach einem geeig-
neten Nachfolger, Fragen rund um Personal und
Finanzierung, die Bewertung des Unterneh-
mens sowie die Steuerseite der Nachfolge und
das Erbrecht. Der zweite Grund sind Unge-
wissheiten über die persönliche Zukunft und
mögliche Konflikte innerhalb der Familie, also
emotionale Themen. Das führt dazu, dass 67
Prozent der Unternehmen immerhin in die
zweite Generation, aber nur noch 27 Prozent in
die dritte Generation und gar nur 6 Prozent in
die vierte Generation kommen.

News: Welche Aufgabe hat in dieser Situation
die Fachgruppe Unternehmensnachfolge?

Kolb-Telieps: In der Fachgruppe haben sich
Mitglieder des KMU-Beraterverbands zusam-
mengefunden, die Berufserfahrung aus diesen
Bereichen mitbringen. Sie haben gemeinsam
ein Lotsenkonzept entwickelt. Dieses beinhal-
tet, dass ein qualifizierter Lotse dem Unter-
nehmer in allen Fragen der Nachfolgeregelung
zur Seite steht. In vielen Fällen verlassen sich
Übergeber bisher ausschließlich auf den Steuer-
berater, der aber nicht Experte auf allen Fach-
gebieten sein kann.



Jetzt das gesamte Interview
lesen:

www.ganzheitliche-nachfolge.kmu-berater.de



Weitere Informationen zur Fachgruppe Unternehmensnachfolge unter www.nachfolge.kmu-berater.de

Unternehmensnachfolge

Der ideale Ablauf

Drei Grundsätze bestimmen den Prozess:

- › die Zukunft des Unternehmens sichern
- › die Zukunft des Unternehmers und seiner Familie planen
- › dem Nachfolger eine Perspektive bieten

Entscheidend dabei: Der Familienfrieden und die Versorgung aller Beteiligten sind zu sichern. Zu Beginn einer Nachfolge bestimmt der Unternehmer eine Person, den „Lotsen“, der den Nachfolgeprozess in seiner Gesamtheit beherrscht und ihn für alle Beteiligten koordiniert. Ein Zeitplan für den weiteren Prozess wird gemeinsam festgelegt.

Im ersten Schritt erfolgt eine Ist-Aufnahme aller wirtschaftlichen, rechtlichen und persönlichen Verhältnisse. Im Anschluss wird eine ganzheitliche Strategie für das Unternehmen, den Unternehmer und seine Familie entwickelt.



Reinhard Feuerherdt



Detlef Müller

Im zweiten Schritt wird ein Nachfolge-/Übergabekonzept erarbeitet:

- › psychologische Aspekte der Beteiligten beachten
- › Übergabefähigkeit des Unternehmens prüfen und gegebenenfalls optimieren
- › zivilrechtliche, gesellschaftsrechtliche und steuerrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten prüfen und auswählen
- › Finanzierungsformen, -instrumente und Kreditsicherheiten klären
- › Fördermöglichkeiten recherchieren

Im dritten Schritt wird das Anforderungsprofil für die Nachfolger-Persönlichkeit festgelegt und ein geeigneter Nachfolger gesucht. Ist er gefunden, werden das Übergabekonzept und der Zeitplan der Umsetzung abgestimmt.

Im vierten Schritt wird das Konzept umgesetzt. Die festgelegten Maßnahmen werden im Prozessverlauf dort angepasst, wo dies erforderlich ist. Übergeber und Nachfolger werden begleitet, damit die Übergabe für alle Beteiligten ein Erfolg wird.

**Detlef Müller und
Reinhard Feuerherdt**

Die KMU-Akademie e.V.

KMU-Fachberater Unternehmensnachfolge®

Die Themen:

- › Methoden / Beratungsprozess
- › Finanzierung bei der Gestaltung von Unternehmensnachfolgen
- › Gestaltungsmodelle zur Nachfolgeregelung bei familiengeführten KMU
- › Unternehmensbewertung
- › Strategie und Innovation zur langfristigen Unternehmensbewertung
- › Psychologische Grundlagen
- › Erb- und Familienrecht in der Unternehmensnachfolge
- › Die deutschen Steuerarten und deren Wirkungsweisen bei der Unternehmensnachfolge von KMU
- › Marketing und Akquisition

Nächster Lehrgang:

Start am 05.09.2013 in Kassel

Mehr unter: www.die-kmu-akademie.de

Preisbildung familieninterne Nachfolgeregelung



Der Preis eines Unternehmens bei der familieninternen Nachfolge besteht i.d.R. aus zwei Komponenten: der rechnerisch abgeleiteten, finanziellen und der beziehungsbedingten, emotionalen Komponente. Beide werden mit unterschiedlichen „Währungen“ belegt. Ziel ist der Ausgleich zwischen den Versorgungsinteressen

des Übergebers und den Entwicklungsperspektiven des Übernehmers.

Folgende Faktoren gilt es zu würdigen:

- a) **Übergebersicht:**
 - › Versorgung
 - › Nachlass-/Erbrechtsregelungen
 - › Betriebliche Fürsorgepflichten
 - › Persönlichkeitsmerkmale
 - › Sozialer Status/Gesundheit
- b) **Nachfolgersicht:**
 - › Finanzielle Existenzsicherung
 - › Amortisationszeiten
 - › Betriebliche Entwicklungspotentiale
 - › Persönlichkeitsmerkmale
 - › Loyalität zur Familie (Eltern, Geschwister, Ehegatte, Kinder)

Die Gewichtung dieser Faktoren bestimmt die Festlegungen bei der rechnerischen Wertermittlung. Die Elemente der emotionalen Preisbildung werden jedoch in den derzeit anerkannten Methoden nicht abgebildet.

Während der Übergeber beim Verkauf an fremde Dritte einen möglichst hohen Verkaufspreis anstrebt, kann innerhalb der Familie eine emotionale Preiskomponente die finanziellen Forderungen ermäßigen. Dies ist umso ausgeprägter, je kleiner ein Unternehmen ist.

Was aber sind nun emotional geprägte Preiskomponenten?

Lösungsansätze finden sich in der Bereitschaft des Nachfolgers, bei den zahlreichen Versorgungsverfügungen Verantwortung zu übernehmen, z.B.:

- › die Rolle des Bevollmächtigten im Innenverhältnis beim Abschluss einer Vorsorgevollmacht
- › die Rolle des Testamentsvollstreckers bei der Nachlassregelung
- › die Verantwortung des Betreuers in einer Betreuungsverfügung

Unter Berücksichtigung des persönlichen Versorgungsbedarfs des Übergebers gibt es daher Möglichkeiten, die emotionale Preiskomponente zu gestalten.

Die Komplexität der familieninternen Übertragung im Vergleich zur Übertragung an fremde Dritte ist unter Einbeziehung der emotionalen Komponenten deutlich höher. Sie erklärt andererseits den höheren Preis, der bei der Übertragung an fremde Dritte vom abgebenden Unternehmer gefordert wird.

Dr. Eckbert Wiczorek



Die neuen Mitglieder...

... begrüßen wir herzlich im **KMU-Beraterverband** und freuen uns auf intensiven und kreativen Austausch.

Jörg Conradi, 97080 Würzburg

Hans-Ullrich Hinner, 02826 Görlitz

Martin Hörstemeier, 58675 Hemer

Dr. Steffi Lange, 39167 Irlxleben

Ingo Radermacher, 51503 Rösrath

Klaus Rübel, 45141 Essen

Thomas Ziehm, 07749 Jena

Mitglieder der Fachgruppe Unternehmensnachfolge

Reinhard Feuerherdt, 50825 Köln

Reinhard Halbgewachs, 71686 Remseck

Dr. Angelika Kolb-Telieps,
38678 Clausthal-Zellerfeld

Detlef Müller, 58809 Neuenrade

Wolfgang Plewe, 21365 Adendorf

Herbert Prigge, 44135 Dortmund

Lars Rodenbach, 41569 Rommerskirchen

Rainer Schuppert, 71720 Oberstenfeld

Bettina Schwarz, 97980 Bad Mergentheim

Thomas Thier, 27572 Bremerhaven

Bernd Tovar, 48317 Drensteinfurt

Dr. Eckbert Wiczorek, 50259 Pulheim

Sie finden die Mitglieder in der Beraterdatenbank unter www.kmu-berater.de

Ungewollte Steuerfolgen vermeiden

Was sollten Unternehmer bei der Übertragung eines Unternehmens zu Lebzeiten bzw. im Erbfall beachten? Eine Übertragung sollte aus guten Gründen gewollt und nicht steuerlich motiviert sein! Die Übertragung muss aber immer alle relevanten vertraglichen und gesetzlichen Regelungen im Blick haben, weil das geltende Steuer-System (!) die Folgen aus den rechtlichen Verbindungen zwischen Übertragendem und Unternehmen beurteilt.

Beispiele:

1. V vererbt ein gut gehendes Unternehmen. Die Erben entscheiden, dieses zu verkaufen. Aus dem Erbanfall entsteht Erbschaftsteuer, aus dem Veräußerungsgewinn Einkommensteuer.

➤ Ergebnis: steuerliche Doppelbelastung!

2. Dem Verkauf eines Unternehmens gehen häufig Anpassungen von Vergütungen an Gesellschafter voraus, z.B. in Dienst- oder Mietverträgen. Derartige Veränderungen verursachen bei einer GmbH häufig rückwirkend steuerliche sogenannte „verdeckte Gewinnausschüttungen“. Es entsteht Körperschaft- und Gewerbesteuer.

➤ Ergebnis: unerkannte Besteuerung!

3. V führt und besitzt eine gut gehende GmbH alleine und hat das Betriebsgrundstück an die GmbH vermietet. Er hat testamentarisch verfügt, dass bei seinem Tod der Sohn die GmbH und die Tochter das Grundstück erhalten soll. Die Erben folgen der Regelung. Das Finanzamt urteilt: die vorliegende „Betriebsaufspaltung“ ist zerschlagen und fordert daher sowohl Erbschaftsteuer als auch hohe Einkommensteuer aus den Entnahmegewinnen des Grundstücks und der wertvollen GmbH-Beteiligung!

➤ Ergebnis: Anlass zur Liquiditätskrise aus unerkannter Besteuerung!

Klären Sie bestmöglich ungewollte und doppelte Besteuerung rechtzeitig, dann können Sie diese vermeiden!

Wirtschaftsprüfer Rainer Schuppert



KMU-Fachberater Unternehmensnachfolge®



Erfahrung aus einer qualifizierten Fortbildung und vielen Fällen, in denen sie Unternehmer und ihre Familien sicher durch den ungewohnten und nicht ungefährlichen Nachfolgeprozess geführt haben.

Die Fortbildung **KMU-Fachberater Unternehmensnachfolge®** an der **KMU-Akademie** (siehe auch Programm auf Seite 2) rundet das Erfahrungsprofil des Beraters ab. Der so zertifizierte **KMU-Fachberater** erarbeitet sich eine herausragende Marktpositionierung als Spezialist für komplexe (und auch vermeintlich einfachere) Geschäftsübergaben. Er profitiert von seiner erkennbaren Spezialisierung bei der Akquisition attraktiver Beratungsprojekte. Für Beraterkollegen, die aufgrund eines anderen Erfahrungsprofils zu Recht nicht die Nachfolgebegleitung übernehmen, ist er ein begehrter Kooperationspartner.

Getreu dem Motto, dass der Erfolg von der richtigen Positionierung abhängt, eröffnen sich **KMU-Fachberatern Unternehmensnachfolge®** ausgezeichnete Chancen in einem wachsenden Beratungssegment.

Thomas Thier

Ein Qualitätsausweis für erfahrene Lotsen bei der Geschäftsübergabe

Praktisch jeder Unternehmensberater kennt mittelständische Unternehmer, deren Geschäftsübergabe ansteht oder bald geplant werden muss. Nur wenige Berater können jedoch die vielen Aspekte beurteilen, die frühzeitig bei der Unternehmensnachfolge bedacht werden müssen. **KMU-Fachberater Unternehmensnachfolge®** sind spezialisiert auf diese Aufgabe. Sie schöpfen ihre



Legal Due Diligence

Rechtssicherheit für Käufer und Verkäufer

Ein häufig übersehener, aber umso wichtigerer Teil des Nachfolgeprozesses ist die Legal Due Diligence („LDD“) durch Rechtsanwälte. Sie dient der Überprüfung und Darstellung der gesellschaftsrechtlichen Strukturen des zu übertragenden Unternehmens sowie dessen Rechtsbeziehungen zu Dritten.

Für den Verkäufer stehen dabei die Vermeidung von Haftungsrisiken und die fehlerfreie Erstellung des Verkaufsprospektes im Vordergrund. Der potenzielle Käufer möchte Risiken vermeiden und weitere Anhaltspunkte für die Kaufpreisbestimmung erhalten.

Die LDD untersucht gesellschafts-, vermögens-, vertrags- und arbeitsrechtliche Aspekte und prozessuale Risiken. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf dem Gesellschaftsrecht: Die Unternehmensstrukturen werden übersichtlich und verständlich

dargestellt und vergangene Transaktionen geprüft. Gegebenenfalls werden sinnvolle Entflechtungen zur Vorbereitung der Übergabe vorgenommen.

Arbeitsrechtlich geht es um Mitwirkungsrechte, vor allem des Betriebsrates. Für Schlüsselpersonen, in erster Linie Geschäftsführer oder Vorstände sowie Leistungsträger der zweiten Ebene, werden Kündigungsfristen geprüft, um die Gefahr der Abwanderung von Know-How zu begrenzen. Im Urheberrecht werden Patente und Gebrauchsmuster auf Laufzeiten und eventuelle Rechtsstreitigkeiten hin durchgesehen.

Nicht alle Feststellungen der LDD lassen sich wirtschaftlich quantifizieren. Oftmals ergibt sich aber eine sachgerechte Schätzung der wirtschaftlichen Auswirkungen. Die Feststellungen der LDD sollten anschließend mit den Ergebnissen der steuerlichen und finanzwirtschaftlichen Beurteilungen abgestimmt werden.

Rechtsanwalt Lars Rodenbach

Best Practice in der KMU-Beratung

Herbstfachtagung 2013

Die Herbstfachtagung 2013 des KMU-Beraterverbandes am 25. und 26. Oktober in Kassel steht im Zeichen praktischer und praktikabler KMU-Beratung. Die Fachgruppen des Verbandes präsentieren Ansätze aus ihren jeweiligen Werkzeugkästen. Gäste sind herzlich willkommen. Weitere Informationen unter

www.tagung.kmu-berater.de.



Innovation als Wertsteigerer

Innovation wird in der Nachfolgeberatung oft stiefmütterlich behandelt. Finanzkennzahlen werden umfangreich bewertet, Vorschau-rechnungen angestellt. Unternehmen im produzierenden Gewerbe können aber nur bestehen, wenn sie ihre Produkte kontinuierlich weiterentwickeln und gleichzeitig die Kosten im Griff behalten. In der Nachfolgesituation bedeutet das: Die Effizienz der Fertigungsprozesse und die Qualität der Produkte sind intensiv in den Focus zu nehmen

Dr. Angelika Kolb-Telieps



Jetzt den gesamten Beitrag lesen:

www.innovation-nachfolge.kmu-berater.de

Berufsunfähigkeit absichern

Das Risiko der Berufsunfähigkeit ist oftmals nicht ausreichend abgesichert. Der KMU-Beraterverband bietet ab sofort über seinen Versicherungspartner Pistorius & Partner GmbH einen Gruppenvertrag für die Verbandsmitglieder und ihre Mitarbeiter an. Dieser zeichnet sich durch lediglich zwei allgemeine Gesundheitsfragen und ein günstiges Prämien-Leistungsverhältnis aus.



DIE KMU-BERATER
Bundesverband freier Berater e.V.

Redaktion:
Carl-Dietrich Sander

Geschäftsstelle
KMU-Beraterverband
Auf'm Tetelberg 7
40221 Düsseldorf

Ansprechpartnerin:
Petra Lücke

Telefon: 02 11 – 301 56-33
Telefax: 02 11 – 301 56-34
info@kmu-berater.de
www.kmu-berater.de



Layout/Satz: CGW GmbH, Krefeld
Fotos: © Die KMU-Berater

Termine

Die KMU-Akademie e.V.

- 05.09.13 KMU Fachberater Unternehmensnachfolge in Kassel
- 31.10.13 KMU Fachberater Unternehmensfinanzierung in Kassel
- 21.11.13 KMU Fördermittelberater in Kassel

Weitere Informationen unter:

Tel.: 05137 – 909 725, Uwe Thiel
E-Mail: info@die-kmu-akademie.de

Verbandstermine

- 25.-26.10.13 Herbstfachtagung in Kassel – Die Fachgruppen berichten aus ihrer Arbeit: Best Practice in der KMU-Beratung
- 28.03.14 Mitgliederversammlung in Hamburg
- 28.-29.03.14 Frühjahrstagung in Hamburg

Fachgruppen

- 22./23.09.13 Hotellerie & Gastronomie in Bonn
- 26.09.13 Unternehmenssteuerung in Münster
- 14.10.13 Marketing & Vertrieb in Münster
- 17.10.13 Finanzierung-Rating in Kaarst
- 24.10.13 Sanierung in Kassel
- 24.10.13 Personal in Kassel
- 24.10.13 Gründungsberatung in Kassel
- 04.11.13 Unternehmensnachfolge in Goslar

Regionalgruppen

- 11.09.13 Regionalgruppe Mitte in Gießen
- 20.09.13 Regionalgruppe Ost in Berlin
- 14.11.13 Regionalgruppe West in Hagen
- 21.11.13 Regionalgruppe Süd in München
- 22.11.13 Regionalgruppe Nord in Hamburg