IHK Halle-Dessau/Felix Abraham

# Unternehmensnachfolge erfolgreich planen

Starthilfe und Unternehmensförderung

IHK
Industrie- und Handelskammer
Halle-Dessau

# Inhaltsverzeichnis


1. IHK-Unterstützung zur Unternehmensnachfolge ..... 2
   1.1 Übersicht der IHK-Ansprechpartner ..... 2
   1.2 Sprechtage zur Unternehmensnachfolge ..... 3
   1.3 Unternehmensbörse nexxt-change ..... 3
   1.4 Netzwerk Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt ..... 3
2. Unternehmensbörse nexxt-change ..... 5
   2.1 Wie funktioniert die Unternehmensbörse? ..... 5
   2.2 Hinweise zur Gestaltung eines Inserates ..... 6
   2.3 Wo werden die Inserate veröffentlicht? ..... 6
   2.4 Wichtige Hinweise ..... 6
3. Nachfolge frühzeitig planen ..... 7
   3.1 Frühphase ..... 7
   3.2 Planungsphase ..... 7
   3.3 Realisierungsphase ..... 8
   3.4 Unternehmensübernahme - Startphase ..... 9
   3.5. Nachfolge-Tipps ..... 10
4. Unternehmensanalyse (Due Diligence) ..... 11
5. Unternehmensbewertung ..... 12
   5.1 Ertragswertverfahren ..... 12
   5.2 Substanzwertverfahren ..... 13
   5.3 Kombinationsverfahren ..... 14
6. Vorsorge für den Notfall ..... 15
   6.1 Notfallhandbuch für Unternehmen ..... 15
   6.2 Checkliste privates Notfall-Handbuch ..... 15
   6.3 Checkliste betriebliches Notfall-Handbuch ..... 16
   6.4. Unternehmenstestament ..... 17

## Unternehmensnachfolge erfolgreich planen

Eine der wichtigsten Aufgaben bei der langfristigen Unternehmenssicherung ist die Regelung der Unternehmensnachfolge. Kaum eine andere Phase im Leben eines Unternehmens ist so komplex und mit Emotionen verbunden wie diese. In der Regel stellt sich die Frage nach dem Unternehmensübergang nur einmal im Leben – sowohl für den Senior-Unternehmer wie auch für den Nachfolger.

Nach IHK-Berechnungen stehen im IHK-Bezirk bis zum Jahr 2026 mehr als 1.800 Unternehmen zur Nachfolge an – Tendenz steigend. So werden in den nächsten zehn Jahren im IHK-Bezirk ca. 600 Unternehmer jährlich das Rentenalter erreichen.

In unserem Merkblatt finden Sie wichtige Hinweise zu Ansprechpartnern der IHK und des Netzwerkes Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt (Abschnitt 1), zur Unterstützung bei der Suche nach dem geeigneten Nachfolger oder nach einem geeigneten Unternehmen (Unternehmensbörse „nexxt-change" - Abschnitt 2), zur Planung der Unternehmensnachfolge (Abschnitt 3), zur Vorbereitung des Unternehmens auf die Übergabe (Abschnitt 4) und zur Unternehmensbewertung (Abschnitt 5) sowie zur Vorsorge für den Notfall (Abschnitt 6).

## 1. IHK-Unterstützung zur Unternehmensnachfolge

Die IHK steht den Unternehmen und interessierten Unternehmensnachfolgern mit hilfreichen Informationen zur Seite. Die IHK Halle-Dessau gibt in persönlichen Aufschlussberatungen einen Überblick über die Möglichkeiten einer Unternehmensnachfolge und Hinweise auf wichtige zu beachtende Aspekte des Übergabeprozesses. Mit Hilfe der Unternehmensbörse nexxt-change unterstützt die IHK die Nachfolgersuche für Unternehmen. Steht die Übernahme unmittelbar bevor, informiert die IHK zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten und unterstützt den Nachfolger bei der Existenzgründung.

### 1.1 Übersicht der IHK-Ansprechpartner

| | |
|---|---|
| **Hauptgeschäftsstelle Halle**<br>Achim Schaarschmidt<br>Referent Unternehmenssicherung<br>Tel: 0345 2126-272<br>E-Mail: aschaarsch@halle.ihk.de | **IHK-Geschäftsstelle Dessau-Roßlau**<br>Stefanie Schmidt-Pforte<br>Geschäftsstellenleiterin<br>Telefon: 0340 26011-0<br>E-Mail: sschmidt-pforte@halle.ihk.de |
| **Unternehmensbörse nexxt-change**<br>Susann Ehrenberg<br>Sachbearbeiterin<br>Tel: 0345 2126-452<br>E-Mail: sehrenberg@halle.ihk.de | **IHK-Geschäftsstelle Sangerhausen**<br>Michael Axt<br>Sachbearbeiter<br>Telefon: 03464 260959-0<br>E-Mail: maxt@halle.ihk.de |
| | **IHK-Geschäftsstelle Weißenfels**<br>Tobias Voigt<br>Geschäftsstellenleiter<br>Telefon: 03443 4325-0<br>E-Mail: tvoigt@halle.ihk.de |

## 1.2 Sprechtage zur Unternehmensnachfolge

Gemeinsam mit der Beratervereinigung Unternehmensnachfolge BUSA e.V. führt die IHK thematische Sprechtage zur Unternehmensnachfolge durch. Dabei stehen die IHK- und die BUSA-Experten als Gesprächspartner kostenfrei für alle Probleme rund um die Unternehmensnachfolge zur Verfügung u. a.:

- Vorbereitung des Nachfolgeprozesses
- Übergabestrategie, Planung des Übergabeprozesses
- Nachfolgersuche / Unternehmenssuche (Unternehmensbörse nexxt-change)
- Programme zur Beratungsförderung
- Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten

Die Sprechtage finden in den IHK-Geschäftsstellen statt. Termine und Anmeldemöglichkeit finden Sie unter www.ihk.de/halle (Dok.-Nr. 624294).

## 1.3 Unternehmensbörse nexxt-change

Ziel der Nachfolgebörse *nexxt-change* ist es, nachfolgeinteressierte Unternehmer und Existenzgründer zusammenzubringen. Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Existenzgründerinnen und -gründer können dazu in den Inseraten der Börse recherchieren oder selbst Inserate einstellen. Die IHK Halle-Dessau betreut Unternehmer und Nachfolge-Interessierte bei der Veröffentlichung von Inseraten und der Kontaktvermittlung zwischen den Nutzern. (siehe Abschnitt 2: Unternehmensbörse nexxt-change).

## 1.4 Netzwerk Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt

Um eine überregionale Vernetzung zu ermöglichen, haben die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern in Sachsen-Anhalt das *Netzwerk Unternehmensnachfolge* gegründet. Ziel des Netzwerkes ist eine abgestimmte und qualifizierte Unterstützung der Unternehmen bei der Nachfolgersuche. Gemeinsame Veröffentlichungen, Initiativen und Sensibilisierungsveranstaltungen stehen im Mittelpunkt der Tätigkeit des Netzwerkes. Die Internetseite des Netzwerkes *www.unternehmensnachfolge-lsa.de* enthält Informationen zu Veranstaltungen, zur Nachfolgeplanung und zu weiteren Angeboten.

### 1.4.1 Expertenpool BUSA e.V.

Die *Beratervereinigung Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt BUSA e.V.* gewährleistet die umfassende und fachlich kompetente Beratung im Netzwerk Unternehmensnachfolge. Als Expertenpool des Netzwerkes Unternehmensnachfolge in Sachsen-Anhalt unterstützt die Beratervereinigung Unternehmer und Nachfolger bei der Betriebsübergabe. Auf der Internetseite www.bu-sa.de finden Sie qualifizierte Berater für Ihr Nachfolgeproblem.

### 1.4.2 Netzwerkpartner im Netzwerk Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt

**Handwerkskammer Halle (Saale)**
Sebastian Scholz, Abteilungsleiter Betriebsberatung und Bildung
Tel. 0345 2999-220, E-Mail: sscholz@hwk-halle.de

**Handwerkskammer Magdeburg**
Dorit Zieler, Abteilungsleiterin Betriebsberatung/Unternehmensförderung
Tel. 0391 6268-276, E-Mail: dzieler@hwk-magdeburg.de

**Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau**
Antje Bauer, Geschäftsführerin Starthilfe und Unternehmensförderung
Sprecherin Netzwerk Unternehmensnachfolge
Tel. 0345 2126-262, E-Mail: abauer@halle.ihk.de

**Industrie- und Handelskammer Magdeburg**
Bianca Hillebrecht, Mitarbeiterin Unternehmensgründung und -sicherung
Tel. 0391 5693-181, E-Mail: bianca.hillebrecht@magdeburg.ihk.de

**Beratervereinigung Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt BUSA e.V.**
Jörg Schulze, Vorsitzender
Tel. 0340 21659877, E-Mail: joerg.schulze@etl.de

## 2. Unternehmensbörse nexxt-change

Die Suche nach dem „richtigen" Nachfolger ist für viele Firmeninhaber einer der schwierigsten Abschnitte auf dem Weg einer geordneten Nachfolgeregelung. Häufig mangelt es an adäquatem Nachwuchs aus den eigenen Reihen. Deshalb ist es notwendig, zunächst einmal entsprechende Kontakte zu qualifizierten Führungskräften und potenziellen Teilhabern oder Käufern aufzunehmen. Auf der anderen Seite bevorzugen manche Existenzgründer an Stelle einer Neugründung den Einstieg als Teilhaber oder den gesamten Erwerb eines Unternehmens. Sie benötigen deshalb Kontakt zu entsprechenden Anbietern.

In der bundesweit größten Börse dieser Art, der Nachfolgebörse nexxt-change, werden regionale Angebote und Gesuche zusammengeführt und veröffentlicht. Außerdem bietet sie eine Datenbank der Ansprechpartner, einen themenbezogenen Veranstaltungskalender sowie weiterführende Broschüren zum Thema. Mit diesem *kostenlosen Service* möchte diese Initiative Existenzgründungswilligen den Weg in die Selbstständigkeit ermöglichen und zugleich den Fortbestand erhaltenswerter Betriebe sichern helfen.

### 2.1 Wie funktioniert die Unternehmensbörse?

Für die Aufnahme eines Inserates muss ein Erfassungsbogen ausgefüllt werden. Diesen können Sie online unter www.ihk.de/halle (Dok.-Nr. 11808) und/oder auf www.nexxt-change.org (Hilfe-Button) ausfüllen oder Sie wenden sich einfach persönlich oder telefonisch an das ServiceCenter-Team der IHK Halle-Dessau, das zu allen Fragen rund um Gründung, Nachfolge und Unternehmenssicherung Rede und Antwort steht.

**Regionalprinzip:**

Für die Unternehmensbörse nexxt-change gilt ein striktes Regionalprinzip, um Doppeleintragungen zu vermeiden. Für Anbieter ist dessen Firmensitz, für Nachfrager dessen Wohnort im IHK-Bezirk Halle-Dessau Voraussetzung. In der Rubrik „Börsen und Geschäftskontakte" des IHK-Magazins „Mitteldeutsche Wirtschaft" können auch auf Anfrage Inserate von Anbietern und Nachfragern aus anderen IHK-Bezirken publiziert werden.

**Anonymität:**

Die Anzeige wird mit einer Chiffre-Nummer versehen, das heißt, Ihre Anonymität bleibt gewahrt. Außerdem erfolgt ein Hinweis auf den Land- oder Stadtkreis. Die konkrete Ortsangabe im Erfassungsbogen wird nicht veröffentlicht, vom System jedoch für die Zuordnung des Kreises benötigt. Als Inserent können Sie entscheiden, ob Ihre Daten von uns an den Interessenten weitergegeben werden, oder ob wir die Angaben des Interessenten an Sie weiterleiten sollen, damit Sie selbst über eine Kontaktaufnahme entscheiden können.

**Kontaktaufnahme:**

Die Kontaktaufnahme mit den Inserenten erfolgt auf schriftlichem Weg per E-Mail, Fax oder Post über die Vermittlung der jeweils zuständigen Industrie- und Handelskammer. Die Sondierung der gegenseitigen Hintergründe und weitere Verhandlungen bleiben dann allein den Beteiligten überlassen.

**Ausfüll-Tipps:**

Füllen Sie den Erfassungsbogen möglichst vollständig aus. Nutzen Sie die Titelzeile, um auf Ihr Gesuch/Angebot deutlich hinzuweisen. Formulieren Sie eine aussagefähige Kurzdarstellung und machen Sie auf Ihr Inserat neugierig. Je mehr prägnante und wahrheitsgemäße Informationen Sie in den Zeilen „Beschreibung" vermitteln, desto wahrscheinlicher wird eine Kontaktaufnahme. Definieren Sie für das Unternehmen nicht mehr als vier Branchen, um den Schwerpunkt des Betriebes klar hervorzuheben. Bitte nutzen Sie die nachstehenden Hinweise zur Gestaltung.

## 2.2 Hinweise zur Gestaltung eines Inserates

- Wählen Sie aus, ob es sich um eine/n Unternehmensverkauf, -beteiligung (Angebot) oder einer Suche nach einem Unternehmen zum Kauf oder zur Beteiligung (Gesuch) handelt.
- Nennen Sie den Grund für den Verkauf/die Beteiligung Ihres Unternehmens (nur bei Angeboten), z. B. aus Altersgründen, Gesundheit.
- Ordnen Sie Ihrem Unternehmen eine Branche zu und beschreiben Sie das Leistungsspektrum möglichst genau, z. B. Einzelhandel mit Lederwaren, Schank- und Speisewirtschaft mit deutscher Küche.
- Nehmen Sie eine regionale Eingrenzung des Unternehmensstandortes vor, z. B. Stadt Halle (Saale), Saalekreis, Region Dübener Heide.
- Definieren Sie das nähere Umfeld, z. B. Stadtmitte, Einkaufszentrum, Wohngebiet, Gewerbegebiet.
- Erläutern Sie die Infrastruktur, z. B. Anbindung an öffentliches Verkehrsnetz, Parkplätze, Autobahnanbindung.
- Beschreiben Sie Ihre Kundensituation (nur bei Angeboten).
- Erwähnen Sie, falls die Übernahme von Maschinen, Büro-, Geschäftsausstattung, Ladeneinrichtung, Warenbestand oder dergleichen möglich ist (nur bei Angeboten).
- Bestimmen Sie die Größe der Geschäftsräume.
- Nennen Sie den Zeitraum des/der Unternehmensverkaufes/-beteiligung (nur bei Angeboten).
- Geben Sie Möglichkeiten der Einarbeitung an.

## 2.3 Wo werden die Inserate veröffentlicht?

**Regional:** Einmalig im IHK-Magazin „Mitteldeutsche Wirtschaft" unter der Rubrik „Börsen und Geschäftskontakte"

UND

**Bundesweit:** Für eine Veröffentlichungsdauer von zehn Monaten über Internet unter www.nexxt-change.org.

Auf Wunsch des Inserenten verlängern wir das Inserat gern um drei Monate.

## 2.4 Wichtige Hinweise

Der Inserent verpflichtet sich mit der Aufnahme in die nexxt-change Datenbank zu einer unverzüglichen Benachrichtigung der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau bei einer erfolgreichen Vermittlung, damit die Daten aus dem Datenpool ausgetragen werden können.

Von der Vermittlung ausgeschlossen ist die Veräußerung von Unternehmensteilen, wie z. B. Immobilien, Betriebseinrichtungen und GmbH-Mänteln. Die Unternehmensbörse steht nicht für darüberhinausgehende Dienstleistungsangebote mit akquisitorischer Zielsetzung zur Verfügung.

**Ihre Ansprechpartnerin in der IHK Halle-Dessau:**
Susann Ehrenberg
Telefon: 0345 2126-452
Telefax: 0345 212644-452
E-Mail: sehrenberg@halle.ihk.de

## 3. Nachfolge frühzeitig planen

Für die Bewältigung der Unternehmensnachfolge ist eine frühzeitige Vorbereitung erforderlich: Damit werden Unternehmensdefizite systematisch beseitigt, Vermögensverluste vermieden und die bestehenden Arbeitsplätze gesichert. Viele betriebswirtschaftliche und rechtliche Aspekte sind hierzu in Angriff zu nehmen. Findet sich kein Nachfolger in der Familie oder im Unternehmen, steht eine intensive und möglicherweise lange Suche nach einem externen Nachfolger an.

### Unternehmensnachfolge – Gesamtprozess

| Frühphase | Planungsphase | Realisierungsphase | Startphase |
|---|---|---|---|
| - Notfallplan<br>- Erbregelung<br>- Altersvorsorge<br>- Nachfolger(in) suchen<br>- Bestandsaufnahme<br>- Reflexion der Auswirkungen | - Bewertung<br>- Kaufpreis<br>- Festlegung Übergabeform<br>- Zeitplanung<br>- Übergabekonzept<br>- Vertrauensaufbau | - Betriebsübergabe mit allen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Komponenten | - Unternehmensführung durch Nachfolger<br>- Stabilisierung des Unternehmens nach übernahmebedingten Veränderungen / Belastungen |
| ANALYSE ⇨ | VORBEREITUNG ⇨ | UMSETZUNG ⇨ | NEUSTART |

### 3.1 Frühphase

In dieser Phase benötigt der Unternehmer zunächst *Informationen* zur Vorbereitung der Nachfolgeregelung. Diese kann er bei der IHK, der Handwerkskammer, beim Steuerberater, beim Fachverband oder der Hausbank erhalten. Gleichzeitig sollte auch die *Familie* für das Thema der Nachfolgeregelung sensibilisiert werden.

Eine *Bestandsaufnahme* innerhalb der Familie und im Unternehmen steht im Mittelpunkt. Die Auswirkungen der Unternehmensnachfolge auf Inhaber, Familie, Unternehmen und Angestellte müssen ausführlich analysiert werden. Hier müssen auch die Themen *Erbregelung* und *Altersvorsorge* besprochen werden.

Der *Notfallplan* für das Unternehmen, ein Muss für jede Firma, sollte überprüft und gegebenenfalls auf die Vorbereitung der Nachfolgesituation angepasst werden.

In dieser Phase wird auch der *Nachfolger* gesucht und ausgewählt, sei es aus der Familie, aus dem Unternehmen oder von außerhalb. Wird ein Nachfolger gesucht, gilt es insbesondere, das persönliche *Profil des Nachfolgers* zu definieren sowie seine unternehmerische und fachliche Qualifikation festzulegen.

Es empfiehlt sich, alle Eckpunkte schriftlich festzuhalten.

### 3.2 Planungsphase

In der Planungsphase wird der Unternehmensübergang geplant und vorbereitet. Grundlage hierfür ist eine *Due Diligence* (dt. „sorgsame Enthüllung"): Der gefundene Nachfolger muss sich ein genaues Bild über die Stellung des Unternehmens im Markt, seinen Marktanteil, die Bedeutung der Wettbewerber sowie alle anderen wirtschaftlichen, steuerlichen und rechtlichen Verhältnisse machen können. Diese Bestandsaufnahme aller relevanten wirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Gegebenheiten dient auch der Aufdeckung der im Unternehmen enthaltenen Risiken.

Es gehört zur Fairness beim Unternehmensverkauf, hierzu dem Nachfolgeinteressierten alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Ebenso ist Voraussetzung für die Offenlegung der Unternehmensdaten, dass eine beiderseitige Datenschutz- und Verschwiegenheitserklärung abgegeben wird.

Letztendlich ist die Due Diligence die Grundlage für seriöse *Kaufpreisverhandlungen*. Neben den objektiven Kriterien fließen auch subjektive Wertvorstellungen beider Parteien in die Verhandlungen ein. Bei der *Kaufpreisermittlung* spielen daher nicht nur der Unternehmenswert, sondern betriebliche Faktoren wie der Ruf des Unternehmens, der Kundenstamm, die Serviceleistungen, die Qualifikation der Mitarbeiter, die Standortqualität sowie das Alter und die finanzielle Lage des Verkäufers eine wesentliche Rolle.

Neben dem Kaufpreis ist auch die *Übergabeform* festzulegen. Während in der Familienübergabe oftmals die unentgeltliche Betriebsübertragung ohne Gegenleistung durch Erbfolgeregelung, Schenkung oder mit teilweiser Gegenleistung, etwa gegen Vereinbarung einer Rente oder dauernden Last, vereinbart wird, kommt für die Übergabe an einen betriebsinternen oder –externen Nachfolger ausschließlich die entgeltliche Betriebsveräußerung (fester Kaufpreis/ Raten) oder die Verpachtung bzw. Vermietung in Betracht.

Als Quintessenz der Planungsphase entstehen ein konkretes Übergabekonzept und ein klarer Übergabefahrplan.

## 3.3 Realisierungsphase

Jetzt erfolgt die eigentliche Übergabe mit allen betriebswirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und psychologischen Komponenten. Auch hierfür benötigt man ausreichend Zeit.

Oftmals wird ein *„Letter of Intent (LoI)"* – eine Absichtserklärung - als Vorvereinbarung der Unternehmensnachfolge abgegeben, bis der endgültige Kaufvertrag abgeschlossen und die Finanzierung gesichert ist. Diese Absichtserklärung sollte jedoch keinen Anspruch auf Abschluss des beabsichtigten Vertrages begründen, aus dem möglicherweise eine Schadensersatzpflicht erwächst. Daher ist hier rechtliche Beratung zu empfehlen.

Eine weitere Voraussetzung für eine erfolgreiche Fortführung des Unternehmens ist eine gründliche Vorbereitung und umfassende *Einarbeitung des Nachfolgers*. In dieser Phase kann die Begleitung durch einen externen Betreuer sehr wertvoll sein. Vor allem, wenn Gespräche zwischen Unternehmer, Nachfolger, Führungskräften und Mitarbeitern anstehen.

Der Nachfolger benötigt *konkrete Kenntnisse* zur Standortentwicklung, zum Umfeld, zur Erreichbarkeit von Kunden und Lieferanten, zum Wettbewerb und vieles mehr. Er muss die Zahlungsmodalitäten und das Zahlungsverhalten der Kunden kennen lernen, um später systematisch akquirieren zu können. Auch sollten die wesentlichen *Geschäftspartner* persönlich über die geplante Unternehmensnachfolge informiert werden.

Sehr wichtig ist in dieser Phase die *Information und Einbeziehung der Mitarbeiter*. Der Unternehmer ist verpflichtet, die Mitarbeiter rechtzeitig über die anstehende Übergabe zu informieren. Arbeitsrechtliche Regelungen sowie Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sollten auch dem Nachfolger bekannt sein. Zudem sollte sich der Nachfolger die Zeit nehmen, in Gruppen- oder Einzelgesprächen seine Mitarbeiter kennenzulernen.

Häufig unterschätzt werden die *psychologischen und sozialen Komponenten* einer Unternehmensnachfolge. Insbesondere sind die Beziehungen zwischen allen Beteiligten zu beachten: der Unternehmer und seine Familie, der potenzielle Nachfolger, die Mitarbeiter, die Lieferanten sowie die Kunden oder auch die Ansprechpartner der Hausbank.

## 3.4 Unternehmensübernahme – Startphase

Die Unternehmensübernahme wird von vielen Existenzgründern als „Gründung light" angesehen. Das Konzept scheint erprobt, die Kunden sind vorhanden, das Personal weiß, was es zu tun hat. Es ist aber keineswegs leichter, ein bereits bestehendes Unternehmen zu übernehmen, als ein neues zu gründen.

Erst nach Übernahme des Unternehmens durch den Nachfolger zeigt sich die *Wahrhaftigkeit* der vollzogenen Unternehmensnachfolge: Ist der Nachfolger wirklich in der Lage das Unternehmen weiterzuführen? Hat er wirklich das zu ihm passende Unternehmen erworben? Entfalten sich die Stärken des Unternehmens wirklich so, wie vor dem Kauf prognostiziert?

Bei der Übernahme baut der Existenzgründer auf bestehende Vorgaben auf. Von Anfang an hat er sein Können auf allen Schauplätzen eines bereits gewachsenen Unternehmens unter Beweis zu stellen.

**Die Nachfolger sehen sich vor allem mit folgenden Startproblemen konfrontiert:**

- Fest gefahrene Strukturen: Der Betrieb ist stark von der Persönlichkeit des bisherigen Inhabers geprägt.
- Bei radikalen Änderungen in den Abläufen können Stammkunden sich vom Unternehmen abwenden.
- Mitarbeiter akzeptieren den neuen Chef nicht. Langjährige Mitarbeiter verlassen den Betrieb.
- Oft sind neue Investitionen erforderlich, welche den Kapitaldienst des Unternehmens zusätzlich zum fremdfinanzierten Unternehmenskauf erhöht.

**Der Nachfolger muss bei der Übernahme eines Unternehmens auf folgende Punkte achten:**

- Berechnung eines realistischen Unternehmenswertes;
- Gestaltung des Übernahmevertrages;
- Gesetzliche Verpflichtungen zur Übernahme aller Rechte und Pflichten aus bestehenden Arbeitsverhältnissen;
- Gesetzliche Verpflichtung zur Übernahme der Haftung für (Alt-)Verbindlichkeiten;
- Gesetzliche Verpflichtung zur Übernahme der Haftung für betriebsbedingte Steuern und
- Gesetzliche Verpflichtung zur Übernahme für Garantie- und Gewährleistungen.

## 3.5. Nachfolge-Tipps

Um Fehler in der Startphase nach der Übernahme zu vermeiden, ist *externe Beratung oder Coaching* wichtig. Diese können durch fachlich versierte Unternehmensberater, Steuerberater oder Rechtsanwälte erbracht werden. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es hierfür auch öffentliche Förderprogramme. Die IHK und das Netzwerk Unternehmensnachfolge bieten hierzu fachkundige Hilfe an.

- Klären Sie mit Hilfe Ihrer Berater die rechtlichen, steuerrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Unternehmensübernahme. Geeignete Berater finden Sie beispielsweise bei der Beratervereinigung Unternehmensnachfolge BUSA e.V. (www.bu-sa.de) und in den Beraterpools der Investitionsbank Sachsen-Anhalt (www.ib-lsa.de).
- Sichern Sie sich auch zum Thema Finanzierung der Nachfolge fachkundige Unterstützung. Nur wer optimal informiert ist, kann beurteilen, ob die Finanzierung der Unternehmensübernahme auf sicherer und solider Basis steht.
- Machen Sie nicht den Fehler zu glauben, es werde sich alles von selbst ergeben. Begnügen Sie sich nicht mit vagen Absichtserklärungen, sondern machen Sie die Übernahme/Übergabe von einem konkreten *Übergabekonzept* abhängig.
- Lassen Sie den Nachfolger sich mit dem Unternehmen, seinen Mitarbeitern und den Besonderheiten vertraut machen.
- Entwickeln Sie gemeinsam mit den Führungskräften und der Belegschaft Strategien für die künftige Unternehmensentwicklung. Gemeinsam erarbeitete Neuerungen werden eher akzeptiert als Entscheidungen „von oben", die noch dazu „vom Neuen" kommen.
- Informieren Sie die Belegschaft über das, was auf sie zukommt. Nutzen Sie dazu die Möglichkeiten der internen Kommunikation. Der Nachfolger sollte zunächst die Traditionen des Unternehmens übernehmen. So können Veränderungen behutsam eingeführt und in die Unternehmenstradition eingebunden werden.

## 4. Unternehmensanalyse (Due Diligence)[1]

Die erfolgreiche Durchführung der Unternehmensübernahme verlangt eine solide Analyse der Situation des Unternehmens, seines Ertragspotenzials sowie der Qualität der Mitarbeiter. Zu diesem Zweck wird durch den Nachfolger in der Regel eine intensive, ganzheitliche Unternehmensanalyse – die so genannte Due Diligence - durchgeführt. Diese Form der Bestandsaufnahme aller relevanten wirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Gegebenheiten dient der Analyse des Unternehmens und der Aufdeckung der im Unternehmen enthaltenen Risiken.

Die Due Diligence stellt eine wesentliche Grundlage für die *Wertermittlung des Unternehmens* dar und zeigt mögliche Problemfelder auf, die bei der *Vertragsgestaltung* (besonders bei Gewährleistungen, Zusicherungen und Garantien) zu berücksichtigen sind. Auch lassen sorgfältig aufbereitete Analysen darauf schließen, dass das Management des Unternehmens bisher professionell gearbeitet hat.

Durch eine Due Diligence bekommt der Übernehmer einen fundierten Einblick in alle wichtigen *Unternehmensdaten*. Neben den Jahresabschlüssen der letzten Jahre zählen dazu auch die aktuellen betriebswirtschaftlichen Auswertungen des Steuerberaters oder der Finanzbuchhaltung. Dabei ist die Darstellung der *Finanzierung* genauso bedeutsam wie eine Auflistung der vorhandenen *Vermögenswerte* (Grundstück, Immobilien, Maschinen etc.).

Nicht zuletzt sind *Marktdaten* wie die Kundenstruktur, Wettbewerbsanalysen oder die Absatzzahlen einzelner Produktgruppen für den potenziellen Käufer von Interesse. Des Weiteren sind auch alle längerfristigen Verträge interessant. Schließlich muss ein Übernehmer wissen, was auf ihn zukommt: Wie sehen die einzelnen Arbeitsverträge aus? Welche Maschinen sind geleast? Ist der Mietvertrag für die Produktionsstätte befristet? Wann läuft er aus?

Der Verkäufer sollte die Due Diligence des Käufers aus seiner Perspektive vorbereiten. Dazu gehört eine *professionelle Darstellung seines Unternehmens* genauso wie Argumente zu Schwachstellen des Unternehmens. Dies ist auch die Grundlage für eine professionelle Unternehmensberatung zur Begleitung der Unternehmensnachfolge.

Eine solche Überprüfung der Unternehmenssituation kann mit erheblichen Kosten verbunden sein. Ein Due Diligence wird daher häufig in der Praxis nur beim Kauf eines fremden Unternehmens durchgeführt.

Besondere Umsicht ist geboten, wenn der potenzielle Käufer zugleich ein *Wettbewerber* ist. In diesem Fall empfiehlt sich ein *mehrstufiges Verfahren* bei der Durchführung der Due Diligence. Dabei erhält der Interessent am Anfang der Verhandlungen nur die weniger vertraulichen Informationen. Die vertraulicheren Informationen werden erst in einem fortgeschrittenen Stadium der Verhandlungen weitergegeben, wenn die Ernsthaftigkeit der Kaufabsichten beurteilt werden kann. Zudem kann eine Anonymisierung von Due Diligence-Informationen, z. B. bei der Angabe der wichtigsten Kunden des Zielunternehmens, sinnvoll sein, um keine wettbewerbsrelevanten Informationen preiszugeben und den potenziellen Käufer trotzdem bei seiner Entscheidung zu unterstützen.

Außerdem kann das Risiko durch die Art der Informationsvermittlung verringert werden. So ist die Einsichtnahme in Unterlagen weniger riskant als ein Aufzeichnungsrecht, die Auslage der Unterlagen in einem Besprechungszimmer des Unternehmens birgt ebenso ein geringeres Risiko in sich als dem Übernehmer zu erlauben, die Unterlagen mit nach Hause zu nehmen.

[1] Quelle: Vgl. Felden, Birgit und Klaus, Annekatrin: Unternehmensnachfolge. Schäffer Poeschel, Stuttgart 2003 S. 91 f.

# 5. Unternehmensbewertung[2]

In der Höhe des Kaufpreises liegt häufig ein Grund für Differenzen zwischen dem Altinhaber und dem Unternehmensnachfolger. Die Ermittlung des Unternehmenswertes ist daher ein ganz entscheidender Punkt der Unternehmensnachfolge.

Den absolut richtigen Unternehmenswert gibt es nicht. In der Regel ist der Kaufpreis das Ergebnis längerer, häufig zäher Verhandlungen zwischen Verkäufer und Käufer. Der Existenzgründer ist bestrebt, einen möglichst geringen Kaufpreis zu zahlen, der Verkäufer möchte naturgemäß einen möglichst hohen Verkaufspreis realisieren.

Der Unternehmer überschätzt allerdings häufig den Wert seines Unternehmens. Das ist nachvollziehbar und verständlich, da er in das Unternehmen viele Jahre der Mühe und Arbeit eingebracht hat. Jedoch führt eine *Wertüberschätzung* zu einer doppelten Gefahr für das Unternehmen. Einmal wird es schwierig sein, einen Nachfolger zu finden, der bereit und in der Lage ist, den hohen Kaufpreis zu zahlen. Zum anderen besteht die Gefahr, dass sich der Existenzgründer bei einem überhöhten Kaufpreis und den damit verbundenen Finanzierungskosten wirtschaftlich übernimmt bzw. die Kapitaldienstfähigkeit des Unternehmens überschritten wird. Damit wäre der Bestand des Unternehmens in Gefahr.

So fließen in die Verkaufsverhandlungen neben den objektiven Kriterien auch die *subjektiven Wertvorstellungen der Vertragsparteien* mit ein. Faktoren wie das Alter des Veräußerers und des Erwerbers, die finanzielle Lage des Veräußerers und des Erwerbers sowie die Risikobereitschaft des Erwerbers und alternative Angebote spielen eine wichtige Rolle.

Bei der Unternehmensbewertung ist auch der Firmenwert als *ideeller Wert des Unternehmens* zu berücksichtigen. Dazu gehören beispielsweise der Ruf des Unternehmens, das Unternehmens-Know-how, die Qualifikation der Mitarbeiter, das Betriebsklima, der Kunden- und Lieferantenstamm oder auch die betriebliche Organisation. Dieser Firmenwert ist zusätzlich zu den Ergebnissen des angewandten Bewertungsverfahrens bei der Unternehmensbewertung zu berücksichtigen

Letztendlich entscheiden beim Unternehmensverkauf wie bei jeder Ware Angebot und Nachfrage über die Höhe des Preises. Im konkreten Einzelfall spielt dann natürlich auch das Verhandlungsgeschick des Käufers und Verkäufers eine ausschlaggebende Rolle.

Für die Unternehmensbewertung gibt es mehrere Methoden. Zwei grundsätzlich zu unterscheidende Ansätze der Unternehmensbewertung sind das *Ertragswertverfahren* und das *Substanzwertverfahren*. Daneben existiert eine Vielzahl von Methoden, die beide Verfahren kombinieren.

## 5.1 Ertragswertverfahren

Das Ertragswertverfahren spielt beim Unternehmenskauf bzw. -verkauf die wichtigste Rolle, denn für den Nachfolger sind die Ertragskraft und damit die Kapitaldienstfähigkeit des Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Die Kernfrage ist hier: Wie hoch darf der Kaufpreis sein, damit der erwirtschaftete Gewinn im Vergleich zur nächstbesten Alternative eine angemessene Verzinsung für einen überschaubaren Zeitraum darstellt? Als für den Unternehmer überschaubar wird in der Regel ein Zeitraum von drei Jahren angesehen.

Der Nachfolger muss aus den zukünftig erwirtschafteten Erträgen nicht nur die im Unternehmen erforderlichen Investitionen, sondern auch seine Zins- und Tilgungszahlungen aus dem Kauf der Unternehmung finanzieren. Entsprechend hat auch für Banken dieser Aspekt wesentlich mehr Bedeutung als die Unternehmenssubstanz: Denn nur zukünftige Unternehmensgewinne bieten die Sicherheit, dass der Nachfolger das zur Kaufpreisfinanzierung aufgenommene Darlehen inklusive Zinsen auch zurückzahlen kann.

---

[2] Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft: Optimale Nachfolgeplanung, CHe, Januar 2003; IHK Berlin, Unternehmensbewertung: http://www.ihk-berlin.de; Dok. 111706, abgerufen am 1. Juni 2022; BMWi- Unternehmensportal: https://www.existenzgruender.de/DE/Unternehmen-fuehren/Unternehmensnachfolge/Unternehmensbewertung/inhalt.html; abgerufen am 1. Juni 2022

Im Mittelpunkt des Ertragswertverfahrens stehen zum einen *der zu erwartende zukünftige Gewinn* und zum anderen ein *Kapitalisierungszinssatz*.

Im ersten Schritt werden hierbei in der Regel die Betriebsergebnisse der letzten vier Jahre, des laufenden Geschäftsjahres sowie der nächsten zwei Planjahre um außergewöhnliche und einmalige Aufwendungen bzw. Erträge bereinigt und gemittelt.

Im zweiten Schritt wird der so ermittelte künftig zu erwartende Gewinn mit einem Kapitalisierungszinssatz abgezinst. Diese Zinsen stellen die Mindestverzinsung dar, die das Unternehmen erwirtschaften muss.

Der Kapitalisierungszinssatz setzt sich aus einem Basiszinssatz (für eine sichere Kapitalanlage, z. B. Staatsanleihen) und einem Risikoaufschlag für das interne und externe unternehmerische Risiko zusammen. Bei *kleinen und mittleren Unternehmen* müssen hierbei vor allem jene Risiken berücksichtigt werden, die nach der Unternehmensübergabe lang nachwirken können, wie z. B. hohe Inhaberabhängigkeit und betriebsspezifische Risikofaktoren. Auch Branchenrisiken und zu erwartende Veränderungen in den Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen. Je höher das Risiko, desto höher der Zinssatz und desto niedriger der Ertragswert. Üblicherweise liegen die Risikozuschläge zwischen 5 und 15 Prozent. Für *größere Unternehmen* ist es üblich, zur Ermittlung des Risikozinses einen Vergleich zu einer alternativen Kapitalanlage am Aktienmarkt anzustellen und die entsprechende Rendite zu errechnen.

Der Quotient aus dem ermittelten durchschnittlichen Betriebsergebnis und dem Kapitalisierungszinssatz ergibt den Ertragswert.

Als Variante der Ertragswertmethode spielt die *DCF-Methode* (Discounted-Cash-Flow-Methode) vor allem bei größeren (börsennotierten) Gesellschaften eine Rolle. Sie ist als Argumentationshilfe und für Entscheidungen geeignet, weniger jedoch für Schiedswerte. Im Unterschied zum Ertragswertverfahren werden hier nicht die zukünftigen Gewinne, sondern der zukünftige abgezinste Cash-Flow zu Grunde gelegt. Der Cash-Flow zeigt an, wie viel eigenerwirtschaftetes Geld dem Unternehmen für Investitionen, Kredittilgung, Steuern, Ausgleich von Liquiditätsengpässen usw. zur Verfügung steht.

## 5.2 Substanzwertverfahren

Das Substanzwertverfahren spielt bei der Unternehmensbewertung eine untergeordnete Rolle, da es nichts über die zukünftigen Erträge aussagt. Der Substanzwert sollte daher lediglich als ein Hilfswert angesehen werden, der Sicherheit nur in Form von Liquidationswerten, d. h. Veräußerungserlösen sämtlicher Vermögenswerte zu aktuellen Marktpreisen bietet. Deshalb hat er Bedeutung für die Besicherung von Bankdarlehen.

Der Substanzwert wird ermittelt als Summe der im Unternehmen vorhandenen Vermögensgegenstände abzüglich der Schulden. Dabei wird betriebsnotwendiges Vermögen mit den Wiederbeschaffungskosten bewertet und nicht betriebsnotwendiges Vermögen mit dem zu erzielenden Veräußerungspreis. Der Wert für die Substanz des Unternehmens, wie Immobilien, Maschinen, Geräte, Einrichtungen, Fahrzeuge und Warenlager, ist nicht der Bilanz zu entnehmen. Maßgeblich hierfür ist nur der Marktwert, der am besten durch Sachverständige ermittelt wird.

Die Differenz zwischen dem Substanzwert und der Kaufpreisforderung ist der Wert, den Sie für die Marktstellung des Betriebes, wie Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit, Kunden- und Lieferantenbeziehungen usw., als Veräußerer erhalten bzw. als Käufer bezahlen sollen (imaginärer Firmenwert).

## 5.3 Kombinationsverfahren

Kombinationsverfahren basieren auf der Grundüberlegung, dass zwar der Ertragswert den eigentlichen Unternehmenswert darstellt, dass jedoch seine Ermittlung in der Praxis mit sehr großen Unsicherheiten behaftet ist, so dass die vorhandene Unternehmenssubstanz in die Bewertung einzubeziehen ist.

In der Praxis werden Ertragswert- und Substanzwertverfahren meist so kombiniert, dass der Ertragswert - in der Regel - zu 90 Prozent den Kaufpreis bestimmt, der Substanzwert dagegen nur zu 10 Prozent. Eine Ausnahme bilden Unternehmen, deren Substanz tatsächlich von besonders hohem Wert ist (wie beispielsweise Immobiliengesellschaften).

Kombinationsverfahren für solche Unternehmen sind z. B. die *Übergewinnmethode* und das *Stuttgarter Verfahren*.

### 5.3.1 Übergewinnmethode

Die Übergewinnmethode ermittelt zunächst eine Nominalverzinsung auf den im Unternehmen gebundenen Substanzwert nach Wiederbeschaffungswerten. Das betriebsnotwendige Vermögen muss eine Kapitalverzinsung ähnlich einer alternativen Investition erzielen. Diese Nominalverzinsung wird vom Jahresüberschuss in Abzug gebracht. Nur dieser über die Nominalverzinsung hinausgehende Jahresüberschuss (Übergewinn) wird als zukünftiger Ertrag kapitalisiert. Auch bei der Übergewinnmethode ist eine unbefristete Kapitalisierung zu vermeiden, denn auch hier entstehen bei der Berechnung enorme Kaufpreisunterschiede gegenüber der Befristung.

Die Übergewinnmethode kann also nur ein wirksames Verfahren zur Bewertung von *Unternehmen mit hohen Substanzwerten* und nur geringen Erträgen sein, da die Nominalverzinsung auf einen hohen Substanzwert vom Jahresüberschuss abgezogen wird und die Berechnung somit zu einem geringeren Ertragswert führt. Nur dieser verminderte Ertragswert wird dann in die Unternehmensbewertung übernommen.

### 5.3.2 Stuttgarter Verfahren

Auch das Stuttgarter Verfahren ist stärker substanz- als ertragswertorientiert. Im Stuttgarter Verfahren werden die beiden am schwierigsten zu bestimmenden Vorgaben zur Unternehmensbewertung – der Kapitalisierungszinsfuß und die Dauer der Kapitalisierung - pauschaliert. Wegen der in fernerer Zukunft abnehmenden Prognostizierbarkeit der Unternehmensgewinne werden diese aus dem Durchschnitt der vergangenen drei Geschäftsjahre errechnet.

Aufgrund der Vereinfachungen wichtiger Parameter in der ansonsten komplizierten Unternehmensbewertung wird das Stuttgarter Verfahren oftmals dann als *alternatives Verfahren* herangezogen, wenn sich die Parteien auf keine andere Bewertungsmethode einigen können. Die vorgenannten Verfahren zur Unternehmensbewertung weisen erhebliche Unterschiede in der Höhe des errechneten Unternehmenswertes auf. Ein Unternehmenskauf bzw. -verkauf sollte deshalb nicht ohne die Mitwirkung eines erfahrenen Beraters erfolgen.

# 6. Vorsorge für den Notfall

Die wenigsten Unternehmer haben Vorsorge für einen Notfall getroffen. Dabei ist die Planung eines Notfalls keine Frage des Alters. Jährlich werden bundesweit bei Verkehrsunfällen ca. 300.000 Menschen schwer verletzt, 270.000 Herzinfarkte verzeichnet, von denen etwa 60.000 tödlich enden. 14 Prozent der Unternehmensnachfolgen treten wegen Krankheit und Tod des Inhabers unvorhergesehen ein (Hauser, Kay: Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2010 bis 2014, IfM-Materialien Nr. 198).

Trotzdem hat sich das Bild in den letzten Jahren nicht geändert. Nach verschiedenen Umfragen deutscher Industrie- und Handelskammern haben nur etwa die Hälfte der Unternehmer innerbetriebliche Regelungen getroffen, die im Notfall die Weiterführung des Unternehmens sichern würden. Mit der richtigen Strategie und einigen praktischen Schritten kann Ihr Unternehmen jedoch wirksam abgesichert werden.

## 6.1 Notfallhandbuch für Unternehmen

Um den Betrieb vor unnötigem Schaden zu bewahren, sollte es einen Notfallplan geben. Deshalb sollte jeder Unternehmer einen Notfallordner besitzen, welcher alle wichtigen Unterlagen und Regelungen im Privat- und Unternehmensbereich enthält. Die IHK unterstützt dieses Vorhaben mit einem Notfallhandbuch für Unternehmen (www.ihk.de/halle Dok.-Nr. 15360). Dieses Notfallhandbuch soll Anregung, Orientierung und Werkzeug zugleich sein, die wichtigsten Regelungen konkret umzusetzen.

## 6.2 Checkliste privates Notfall-Handbuch

**Grundlegende Regelungen**

- Zu informierende Personen

**Finanzen**

- Private Bankverbindungen
- Private Wertpapiere
- Private Vermögenswerte
- Privates Schließfach / Safe
- Persönliche Zahlungsverpflichtungen
- Darlehen für private Investitionen
- Private Versicherungen

**Mitgliedschaften**

- Private Mitgliedschaften

**Verträge und Urkunden**

- Private Urkunden, Verträge, Vollmachten

**Sonstiges**

- Private Passwörter
- Privates Schlüsselverzeichnis
- Sonstige Zugangsdaten

**Persönliche Wünsche**

## 6.3 Checkliste betriebliches Notfall-Handbuch

**Grundlegende Regelungen**

- Zu informierende Personen
- Maßnahmen für die kontinuierliche Weiterführung des Unternehmens
- Weitere zu informierende Personen
- Verantwortlichkeiten für wichtige betriebliche Abläufe
- Unternehmensnachfolge

**Finanzen**

- Geschäftskonten
- Bankschließfächer
- Bürgschaften
- Wertpapiere des Unternehmens
- Betriebliche Zahlungsverpflichtungen
- Immobilienfinanzierungen
- Weitere Darlehen / Kredite für Investitionen oder Betriebsmittel
- Unternehmensbeteiligungen
- Betriebliche Versicherungen

**Mitgliedschaften**

- Betriebliche Mitgliedschaften

**Verträge und Urkunden**

- Gesellschaftsverträge und Vertretungsvollmachten
- Handelsregisterauszüge
- Grundbuchauszüge
- Weitere wichtige Verträge / Unterlagen
- Gewerbliche Schutzrechte
- Sonstige wichtige Unterlagen

**Betriebliche Daten**

- Wichtige Kunden
- Wichtige Lieferanten
- Aufträge und Kalkulationen
- Verzeichnis anhängiger Rechtsstreitigkeiten
- Verzeichnis gegebener / erhaltener Gewährleistungen

**Sonstiges**

- Passwörter
- Schlüsselverzeichnis
- Sonstige Zugangsdaten

**Persönliche Wünsche und Vorstellungen**

## 6.4. Unternehmenstestament

Auch für den schlimmsten Fall - wenn der Unternehmer verstirbt - sollte eine möglichst komplikationslose Unternehmensübergabe geregelt sein. Der Unternehmenserhalt und die Existenzsicherung der Familie des Unternehmers sind dabei zwei wichtige Aspekte, die genau aufeinander abzustimmen sind.
Wenn das Unternehmen bestehen bleiben soll, spielt die Frage der Unternehmensnachfolge eine zentrale Rolle. Es muss dazu geklärt sein, ob eine Teilauflösung oder ein Teilverkauf, oder eine komplette Auflösung oder ein Verkauf des Unternehmens angedacht ist. Das größte Problem bei der Verfassung eines Unternehmertestaments ist häufig das Abwägen zwischen Notwendigkeiten aus unternehmerischer oder familiärer Sicht.

Wichtige Fakten, die in einem umfassenden Unternehmertestament unbedingt geklärt werden sollten, sind:

- die Nachfolge des Unternehmers: Gibt es keinen geeigneten Nachfolger aus der Familie kann bis zum Verkauf eines externen Nachfolgers die Einsetzung eines Geschäftsführers oder eine Beteiligung ausgewählter Mitarbeiter am Unternehmen eine denkbare Alternative sein.

- die finanzielle Absicherung der Familie: Ehepartner und (minderjährige) Kinder des Unternehmers müssen versorgt sein. Falls die Versorgung aus privaten Mitteln nicht gewährleistet ist, könnte beispielsweise eine Rente aus dem Unternehmen an den Ehepartner verfügt werden.

- die Einplanung der Erbschaftssteuer: Erbschaftssteuer und eventuelle Abfindungszahlungen müssen unbedingt mit eingeplant werden. Dabei muss vorsorglich geplant werden, aus welchen Mitteln die Erbschaftssteuer gezahlt werden kann, um die Unternehmenssubstanz zu schützen.

- das Erbrecht bedenken: Alle Familienangehörigen, die Anrecht auf einen Pflichtteil haben, müssen einbezogen werden.

In erbrechtlichen Angelegenheiten muss auf den Rat eines Anwaltes und im Rahmen eines notariell beglaubigten Testamentes auf einen Notar zurückgegriffen werden. Der Unternehmer sollte es nicht versäumen zu prüfen, was mit dem Unternehmen geschieht, wenn er keine Regelungen für den Notfall trifft.

**IMPRESSUM**
©2024 bei der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau (IHK)

**Herausgeber:**
Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau
Franckestraße 5 | 06110 Halle (Saale)
Internet: www.ihk.de/halle
E-Mail: info@halle.ihk.de

**Redaktion:**
Geschäftsfeld Starthilfe und Unternehmensförderung
IHK Halle-Dessau
Achim Schaarschmidt
Telefon: 0345 2126-272
Telefax: 0345 212644-272

Stand:
Februar 2024