

der **BERGISCHE** **UNTERNEHMER**

www.bvg-menzel.de

DAS WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR DAS BERGISCHE LAND

11
2018



THRONFOLGER/ IN GESUCHT!

HERAUSFORDERUNG
UNTERNEHMENSNACHFOLGE

26 Wirtschaft
Startup: Beratung aus
Solingen

36 Im Fokus
O du fröhliche bergische
Weihnachtszeit

48 Reise
London-Tripp in Zeiten
des Brexit



Steuerberater Bernd Seidel rät dazu, die betriebsinternen Strukturen auch hinsichtlich der Nachfolgeplanung zu gestalten.

unserer Betätigung steht im Umfeld mit gescheiterten Unternehmensnachfolgen, den sich daraus ergebenden, zumeist steuerrechtlichen somit auch wirtschaftlichen und auch rechtlichen Problemstellungen“, erläutert der Steuerberater. Etwa die Hälfte der im Bergischen ansässigen Unternehmen befänden sich in einer so genannten „Betriebsaufspaltung“, skizziert er. Gemeint sind damit Modelle, bei denen der operative Betrieb, etwa

VORSICHT: BETRIEBSAUFSPALTUNG

Doch auch, wenn die Nachfolgefrage geklärt zu sein scheint, weil sich etwa die nächste Generation für die Übernahme des Familienbetriebs interessiert oder sich tatsächlich in der Belegschaft jemand finden lässt, kann die Übergabe tückisch sein. Das weiß Bernd Seidel, der sich als Partner der Remscheider Sozietät Seidel u. a. in besonderer Weise mit Problemstellungen bei Unternehmensübertragungen befasst. „Ein Schwerpunkt

INFO

Um nachfolgeinteressierte Unternehmerinnen, Unternehmer sowie Existenzgründerinnen und Existenzgründer zusammenzubringen, haben das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die KfW mit verschiedenen Kooperationspartnern die nexxt-change Unternehmensnachfolgebörse ins Leben gerufen. Interessenten können in den Inseraten der Börse recherchieren oder selbst Inserate einstellen. Betreut werden sie dabei bundesweit von den nexxt-change-Regionalpartnern, die bei der Veröffentlichung von Inseraten und der Kontaktvermittlung zwischen den Nutzern beraten und unterstützen.

eine GmbH, durch den Unternehmer vorgehalten wird, aber die Betriebsimmobilie zu dessen „Privatvermögen“ gehört. „Nehmen Sie zum Beispiel einen Dachdecker. Es ist schon lange klar, dass der Sohn den väterlichen Betrieb übernehmen soll. Gedacht ist das Ganze so, dass der Vater sein Unternehmen dem Sohn schenkt, er aber den Immobilienbestand zu seiner persönlichen Altersvorsorge zurückhält“, nennt Seidel ein Beispiel.

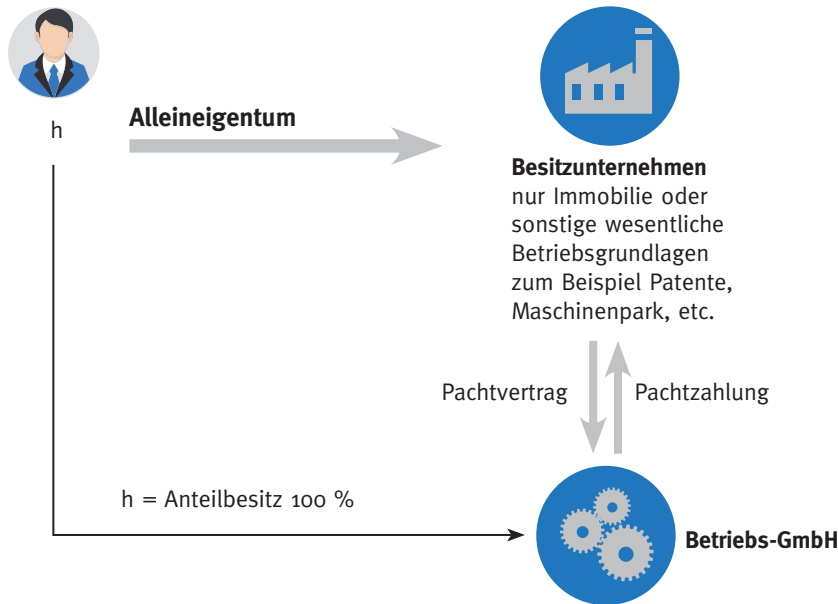
Als sich der Handwerker zu diesem Konstrukt entschieden hatte, lagen die steuerlichen Vorteile auf der Hand. Die Miete wurde zwischen dem Betriebsvermögen und dem privaten Bereich verrechnet, was im Unternehmen zu Ersparnissen bei der Gewerbesteuer führt und auf Ebene des Vermieters keine Gewerbesteuer auslöst. Außerdem soll das wertvolle Anlagevermögen so von der Haftungsmasse des Unternehmens getrennt werden.

Frauen, die sich für eine Betriebsübernahme interessieren, sind immer noch in der Minderheit. Initiativen und Aktionstage sollen Interesse wecken und Information bieten.

OFT HOHE ANTRITTSBÜRDE

Steht aber nun eine Unternehmensübergabe an, können die vorliegenden Strukturen für den Nachfolger auf dem Chefposten zu einem ernst zu nehmenden Problem werden. „Die Finanzverwaltung behandelt nun Betriebs-GmbH und Vermietungsunternehmen im Regelfall als Einheit. Das, was wirtschaftlich zusammengehört, wird zusammengerechnet. Folge ist, dass beide Unternehmen nicht getrennt voneinander übertragen werden können, ohne dass sich das auf den verbleibenden Unternehmensteil auswirkt“, erläutert Bernd Seidel. „Stille Reserve“ heißt hier das Zauberwort des Fiskus, der den Nachfolger mit hohen Ertragssteuerforderungen konfrontiert. Ob sich dann der Nachfolge-Kandidat mit der Entscheidung zur Übernahme noch so leicht tue, sei fraglich. „Es gibt Fälle, bei denen selbst Söhne und Töchter, die

Grundfall (=Betriebsaufspaltung)



Dieselbe Person beherrscht Besitz- und Betriebsunternehmen, es besteht Betriebsaufspaltung

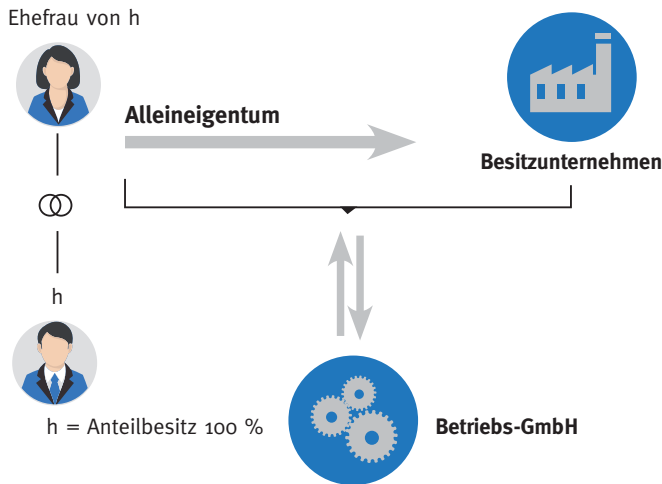
den elterlichen Betrieb als Schenkung übernehmen wollten, ins Zweifeln kommen. Denn diese hohe Antrittsbürde nimmt niemand leicht“, spricht der Steuer-Experte aus seinen Erfahrungen. Die Zahl derer, die das Konfliktpotential in diesen so genannten Betriebsaufspaltungen nicht kennen oder manchmal auch ignorieren, sei überraschend groß. In der Beratungsarbeit setzt die Kanzlei Seidel u.a. darauf, frühzeitig mit Unternehmen und Familien Konzepte zu entwickeln, um hinsichtlich der Unternehmensnachfolge nicht

böse in die Falle zu tappen. „Wir unterstützen auch diejenigen, die aus Unkenntnis in derartige Konflikte geraten sind“, betont der Steuerfachmann. Allerdings sei hier ein Ansetzen schwierig. Ist doch eine einmal eingetretene Betriebsaufspaltung irreversibel, also nicht mehr rückgängig zu machen, es bleibt dann der strukturierte, durchdachte Umgang mit dieser Situation.

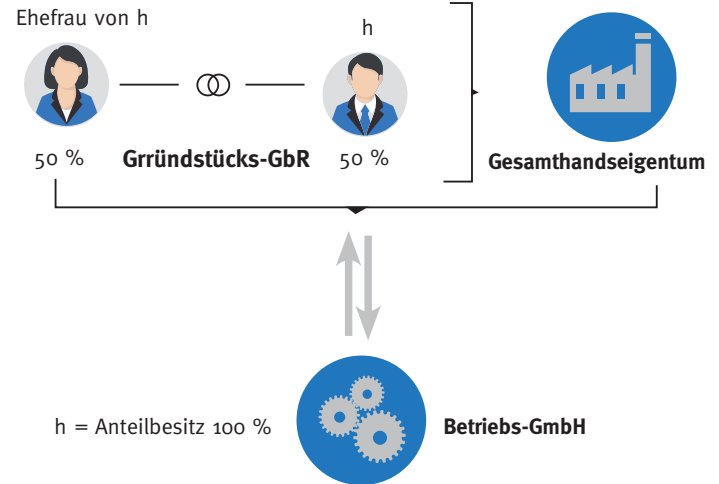
„NACHFOLGE IST WEIBLICH“

Selbst wenn die vorliegenden Strukturen „nachfolgegeeignet“ sind und die Übernahme interessante Möglichkeit für den Gang in die Selbstständigkeit bieten, lässt das Interesse von Frauen an einer Betriebsübernahme zu wünschen übrig. Denn genau wie generell auf den Chefesseln der deutschen Unternehmen sind Frauen als Unternehmensnachfolgerinnen nach wie vor unterrepräsentiert. Selbst bei Familienunternehmen geraten Töchter zumeist erst dann als Nachfolgerinnen ins Blickfeld, wenn es keinen Sohn oder Schwiegersohn für die Übernahme gibt. Viel Potenzial geht damit der deutschen Wirtschaft verloren, darin stimmen viele Experten überein. Hier versuchen die Bundesministerien für Wirtschaft und Energie und für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit den „Nationalen Aktionstagen zur Unternehmensnachfolge durch Frauen“ gegenzusteuern. Seit dem ersten Aktionstag 2008 haben über 700 Veranstaltungen und Aktionen rund um das Thema „Nachfolge ist weiblich“ stattgefunden. Als Akteure, die in fast allen Regionen Deutschlands ein vielfältiges Programm mit Workshops,

Abwandlung 1 (Keine Betriebsaufspaltung)



Abwandlung 2 (Keine Betriebsaufspaltung)



Firmenkonstrukte ohne Betriebsaufspaltung: Gesamthandseigentum bedeutet, dass Eigentum mehreren Personen gemeinsam zusteht.

Beratungen, Podiumsdiskussionen, Infotelefonen und weiteren Veranstaltungen organisieren, sitzen verschiedene regionale Organisationen wie zum Beispiel die DEHOGA, Kontaktstellen Frau und Beruf, aber auch Banken und Unternehmensberatungen mit im Boot. Zielsetzung ist, gut qualifizierten Frauen die Betriebsübernahme als eine interessante Option der selbständigen Erwerbstätigkeit näher zu bringen. Weiterhin sollen Übergabefamilien nicht nur Söhne und Mitarbeiter als potenzielle Nachfolger im Blick haben, sondern auch für die Potenziale ihrer Töchter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf den unternehmerischen Generationswechsel sensibilisiert werden. Zudem sollen Expertinnen und Experten, die den Nachfolgeprozess fachkundig begleiten und unterstützen können, auf sich aufmerksam machen können.

ALLES EINE FRAGE DER FINANZIERUNG

Ohne Frage: Wer sich den Chefsessel zutraut, muss bis zu einem gewissen Grad auch risikobereit sein. In der Regel muss der Kaufpreis finanziert werden. Dabei darf die Belastung nicht zu groß sein, um die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens nicht zu gefährden. Gute Nachricht: Der Staat hilft mit. In den öffentlichen Förderprogrammen werden Neugründer und Unterneh-

mensnachfolge gleich behandelt. Laut Einschätzung des Bundeswirtschaftsministeriums wird der Kapitalbedarf für die Übernahme eines Unternehmens häufig unterschätzt und ist meist sogar höher als bei einer Neugründung. Das gilt vor allem, wenn der Nachfolger in die Substanz investieren muss, weil zum Beispiel die technische Ausstattung nicht mehr auf dem neuesten Stand ist. Um konkurrenzfähig zu bleiben, sind hier oftmals erhebliche Investitionen vonnöten. Nicht von der Hand zu weisen ist, dass der bisherige Inhaber

INFO

Das Bundeswirtschaftsministerium hat in diesem Jahr eine Broschüre zur optimalen Planung von Unternehmensnachfolgen herausgegeben. Das Heft bietet zahlreiche Informationen und praktische Tipps für Unternehmer und ihre Nachfolger. Unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Mittelstand/nexxt-unternehmensnachfolge-die-optimale-planung.html> kann das Nachschlagewerk heruntergeladen oder bestellt werden.

nicht immer realistisch den Unternehmenswert beurteilt und mit hohen Verkaufserlösen in die Verhandlungen zur Übernahme geht. Familien-nachfolger werden möglicherweise mit Erban-sprüchen von Geschwistern oder weiteren Ange-hörigen konfrontiert.

Daher sollten sich potenzielle Nachfolger recht-zeitig mit der Finanzplanung, in die auf der einen Seite der Kapitalbedarf und auf der anderen Seite das Eigen- und Fremdkapital, Fördergelder und Kosten der priva-ten Lebensführung einbezogen werden, beschäftigen. Anhand dessen lässt sich abschätzen, ob sich eine Betriebsübernahme überhaupt stemmen lässt. Ein vertrauensvolles Gespräch mit der Hausbank kann Aufschluss ge-ben, auch über die Möglichkeit, öffentliche Mit-tel in Anspruch zu nehmen. Bund und Länder bie-ten diese Finanzierungsprogramme zu günstigen Konditionen an (www.foerderdatenbank.de).

**Bei der Finanzie-
rung des Kauf-
preises hilft der
Staat unter Um-
ständen mit. Hin-
sichtlich der För-
derprogramme
werden Unter-
nehmensnachfol-
ger und Existenz-
gründer gleich
behandelt.**

KLEINE UNTERNEHMEN TUN SICH SCHWER

Wie dem auch sei: Die gelungene Nachfolgefrage ist nicht nur für den Unternehmer, der sein Le-benswerk abgibt, wichtig. Und auch nicht nur für den- oder diejenige, die in der Selbstständigkeit Karrierechancen und dauerhaft berufliches Aus-kommen und persönliche Zufriedenheit erwarten. Nein, auch an die vielen Beschäftigten ist zu den-ken, die mit ihren Familien von einer erfolgrei-chen Unternehmensübertragung abhängen. Be-denklich ist an dieser Stelle, dass laut der Creditreform-Studie für kleinere Unternehmen bis fünf Mitarbeitende überdurchschnittlich oft – nämlich bei 12,3 Prozent der Befragten - die Still-legung in Betracht kommt.

TEXT: STEFANIE BONA

FOTOS: SHUTTERSTOCK, BVG