12. Auflage

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS
GRÜNDERSERVICE

Einfach Nachfolgen.

Leitfaden zur Betriebsnachfolge

Nachfolgen bringt´s!
Wenn man weiß, worauf´s ankommt.

Die richtigen Zahlen zählen.
Womit man beim Nachfolgen rechnen muss.

Alles Recht?
Rechtsratgeber für Betriebsnachfolgen.

Neu durchstarten!
Die besten Tipps und Netzwerke.

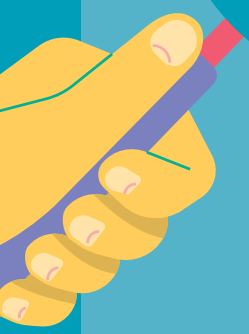
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS
GRÜNDERSERVICE

Hol dir das Know-how für deinen Erfolg!

Erfolgreich durchstarten mit wîse up

Das Gründerservice bietet dir in Kooperation mit der digitalen Aus- und Weiterbildungsplattform wîse up interessante Kurse und Lerninhalte für deinen unternehmerischen Erfolg. Von der Erstellung eines Businessplans über rechtliche Grundlagen bis hin zu Impulsen für Marketing und Sales.

ABO
€ 9,90
STATT € 14,90 PRO MONAT
inkl. MwSt., Abrechnung erfolgt jährlich



wîse up
wîse up ist eine Initiative der Wirtschaftskammern Österreichs

Scanne den QR-Code **oder besuche**
www.gruenderservice.at/wiseup
und hol dir deinen Gutscheincode!

12. Auflage/2022

Einfach Nachfolgen.

Leitfaden zur Betriebsnachfolge

Impressum

Verfasser: Das Manuskript wurde in Zusammenarbeit mit dem Gründerservice der Wirtschaftskammern Niederösterreich (Mag. Stephan Heher), Oberösterreich (Mag. Alexander Stockinger), Salzburg (Dr. Hans-Joachim Pichler, MBL), Steiermark (Mag. Markus Reiter), Tirol (Theresa Neuner), Vorarlberg (Dr. Heike Böhler-Thurnher) erstellt.

Projektleitung: Gerlinde Seidler, Gründerservice/Zielgruppenmanagement der Wirtschaftskammer Österreich

Medieninhaber/Verleger: Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich
Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit Quellenangabe und gegen Übersendung von zwei Belegexemplaren und vorheriger Rücksprache gestattet. Jede Verwertung außerhalb des Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Es ist ohne schriftliche Genehmigung nicht gestattet, Abbildungen dieses Buches zu scannen, in PCs bzw. auf CDs zu speichern oder in PCs/Computern zu verändern oder einzeln oder zusammen mit anderen Bildvorlagen zu manipulieren.

Herausgeber: Gründerservice/Zielgruppenmanagement der Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstr. 63, 1045 Wien
Diese und weitere Broschüren sind beim Gründerservice der Wirtschaftskammern und dem Mitgliederservice der WKÖ erhältlich.
Die Online-Version der Broschüre finden Sie auf www.gruenderservice.at/publikationen.

Wir haben auf die genderneutrale Formulierung Rücksicht genommen, können allerdings in Rechtstexten nicht immer eine neutrale Formulierung anbieten.
Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Beiträge in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen, und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung der Autoren oder der Medieninhaber ist ausgeschlossen.

Coverfotos: Wiener Schneekugel@Nadine Studeny Photography,
Kepka & Söhne@Nadine Studeny Photography, Sir Harly@Nadine Studeny Photography

PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen
www.pefc.at
PEFC/06-39-01

12. überarbeitete Auflage, Wien, November 2022. Der Inhalt entspricht der Rechtslage per 01.11.2022.
Grafik: www.designag.at | Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH, Horn

Inhalt

WISSEN 8

1.1 Einführung 10
1.2 Persönliche Herausforderungen 14
1.3 Formen der Nachfolge 15

ZAHLEN 18

2.1. Unternehmenswert 20
2.2. Finanzierung und Förderung 23
2.3. Steuern 28
2.4. Sozialversicherung 32

RECHT 34

3.1. Gewerbe- und Betriebsanlagenrecht 36
3.2 Rechtsformen 37
3.3. Miet- und Pachtrecht 43
3.4. Haftung 48
3.5. Familie/Erbrecht 54

TIPPS & NETZWERK 62

4.1. Checkliste zur Vorbereitung für die Übergabe 64
4.2. Checkliste zur Vorbereitung für die Übernahme 67
4.3 Checkliste Handlungsanleitung/Amtswege 69
4.4 Netzwerke & Plattformen 72
4.5. Gründerservices in Österreich 79

STICHWORTVERZEICHNIS 80

© Trend Sebastian Reich

Vorwort

Die Wege zum Unternehmertum in Österreich sind vielfältig: Neben einer Neugründung verspricht auch die Übernahme eines bereits bestehenden Betriebes eine spannende und ertragreiche Unternehmerlaufbahn. Das Potenzial dafür ist groß: Insgesamt stehen bis 2027 etwa 41.700 kleine und mittlere Arbeitgeberbetriebe zur Übergabe an – das sind 26 % aller KMU der gewerblichen Wirtschaft Österreichs.

Erfolgreiche Übergaben sind nicht nur im Interesse von Übergeber:innen und Nachfolger:innen, sondern des gesamten Wirtschafts- und Arbeitsstandortes: Über 400.000 Arbeitsplätze können in den nächsten zehn Jahren durch gelungene Übergaben gesichert werden. Übergebene KMU können im Zeitraum 2018 bis 2027 voraussichtliche Umsätze von durchschnittlich fast 50 Mrd. € jährlich erzielen, so die KMU Forschung Austria.

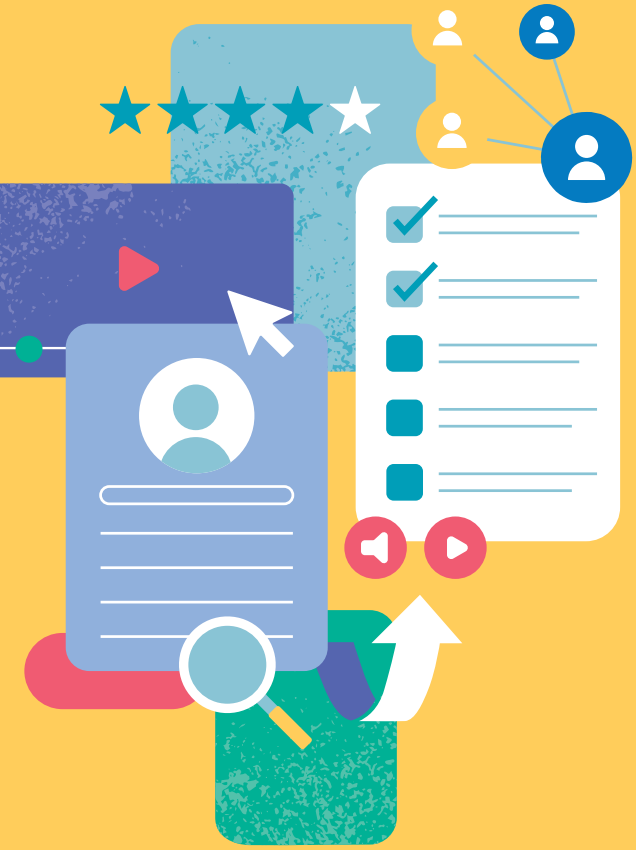
Als Wirtschaftskammer sind uns erfolgreiche Übergaben ein großes Anliegen: Weil sie das Unternehmertum in Österreich fördern, wirtschaftliche Stärke erhalten und Arbeitsplätze sichern. Dass sich die betriebswirtschaftliche Situation von übergabebereiten Betrieben in den vergangenen Jahren deutlich verbessert hat, ist ein Argument mehr, sich für die Gründungsalternative Betriebsnachfolge zu entscheiden.

Wir stehen Übergeber:innen und Nachfolger:innen in jeder Phase tatkräftig zur Seite: Mit kostenlosen, persönlichen Beratungen an über 90 Standorten, mit der Online-Nachfolgebörse zum Suchen und Finden attraktiver Betriebe und mit dem vorliegenden Leitfaden zur Betriebsnachfolge. Darüber hinaus setzt sich die WKÖ aktiv dafür ein, dass die steuerlichen Rahmenbedingungen für Nachfolger:innen – die oft einen Neustart des Betriebs planen – weiter verbessert werden. Das ist auch deshalb besonders wichtig, weil neben den familieninternen Übergaben familienexterne Nachfolgen stark an Bedeutung gewinnen.

In diesem Sinn lade ich Sie herzlich ein: Nützen Sie die großen Chancen einer Betriebsnachfolge – und nehmen Sie das umfassende Leistungsspektrum der Wirtschaftskammer in Anspruch. In Ihrem unternehmerischen Interesse, im Interesse der Belegschaft und ihrer Familien, im Interesse eines erfolgreichen Wirtschaftsstandortes!

Dr. Harald Mahrer
Präsident der Wirtschaftskammer Österreich

WISSEN. Was Sie rund ums Nachfolgen wissen müssen.



51.500 Klein- und Mittelbetriebe stehen bis 2029 zur Übergabe an. Wer persönliche und wirtschaftliche Fragen rechtzeitig und richtig klärt, tut viel für ein erfolgreiches unternehmerisches Durchstarten mit einem bereits bestehenden Betrieb.

Neugründen oder einen bestehenden Betrieb übernehmen? Diese Frage stellt sich für immer mehr Menschen, die selbstständig erfolgreich sein wollen. Oft kann eine Betriebsübernahme der bessere Weg für die eigene unternehmerische Laufbahn sein. Denn so kann man bereits wirtschaftliche Werte und einen Kundenstock übernehmen, die man sich bei einer Neugründung erst aufbauen muss.

Das Potenzial an übernehmbaren Betrieben ist groß: In Österreich stehen bis 2029 rund 51.500 Klein- und Mittelbetriebe zur Übergabe an. Damit eine Betriebsnachfolge für beide Seiten gelingt, sollte man sich darauf gut vorbereiten. Persönliche Faktoren – wie Offenheit und Transparenz zwischen der übergebenden und der übernehmenden Person – sind dabei ebenso wichtig wie die fundierte wirtschaftliche Analyse. Man muss wissen, wie das Unternehmen wirklich dasteht – und wie man den Betrieb richtig weiterentwickeln kann.

Branchenerfahrung und finanzielle Rahmenbedingungen sind für die Übernahme ebenso wichtig wie rechtliche Voraussetzungen. So kann man ein Unternehmen auf ganz unterschiedliche Weise übernehmen – von Kauf oder Schenkung bis zu Pacht und fließendem Betriebsübergang.

Damit eine Betriebsübernahme möglichst friktionsfrei und erfolgreich über die Bühne geht, ist umfassende Vorbereitung unverzichtbar. Wer noch keinen Betrieb übernommen hat, sollte unbedingt die vielfältigen Beratungsleistungen und Unterstützungen für Nachfolgerinnen und Nachfolger in Anspruch nehmen. So vermeidet man Fehler, unnötige Umwege und Verzögerungen – und kann mit einem „alten" Betrieb rasch und erfolgreich neu durchstarten.

1. WISSEN

1.1. Einführung
Was genau ist eine „Betriebsnachfolge"?
→ **S.10**

1.2. Persönliche Herausforderungen
Haben Sie das Gen zum Unternehmertum?
→ **S.14**

1.3. Formen der Nachfolge
Kaufen, Schenken, Pachten und mehr
→ **S.15**

1.1. EINFÜHRUNG

Wann spricht man von einer Betriebsnachfolge?

Von Betriebsnachfolge spricht man, wenn ein „lebendes" Unternehmen die Eigentümerin oder den Eigentümer wechselt. Lebend bedeutet, dass geschäftliche Aktivitäten vorliegen. Die reine Anmietung eines nicht aktiven Betriebes ist daher KEINE Betriebsübernahme.

Als **Unternehmen** versteht man die Gesamtheit von Einrichtungen, die für die Gewinnerzielung notwendig sind. Diese Werte sind materieller Art wie Maschinen, Inventar, Warenlager etc. und immaterieller Art wie Kundenstock und bestimmte Rechte, z.B. Mietrechte, Lizenzrechte, längerfristige Aufträge und Arbeitsverträge.

Wer ein Unternehmen übernimmt, tritt in alle Rechte und Pflichten – auch haftungsrechtliche Konsequenzen – des Betriebes ein.

Wesentliche Unterschiede zur Betriebsneugründung

Bei der Betriebsübernahme übernehmen Sie Werte, bei der Betriebsgründung müssen Sie diese erst schaffen. Während Sie bei einer Neugründung viel Energie in den „Aufbau" Ihres Unternehmens (z.B. Kundenstock, Personal) investieren, werden Sie bei einer Nachfolge mit einem betriebsbereiten, auf dem Markt eingeführten Unternehmen wirtschaftlich sofort tätig.

Daraus ergeben sich völlig unterschiedliche Betrachtungsweisen und andere Risiken. Um die Vorteile eines „betriebsbereiten" Unternehmens nutzen zu können, müssen Sie erst seine Stärken (Potenziale), aber auch Schwächen kennen.

Potenzialanalyse, Unternehmenswert-Ermittlung

Je besser Sie Ihr „neues" Unternehmen kennen, desto erfolgversprechender gestalten Sie die Zukunft des Unternehmens. Es ist dafür notwendig, vor dem Kauf des Unternehmens eine Stärken- und Schwächenanalyse durchzuführen.

Wesentliche Fragen, die Sie sich vor der Nachfolge stellen, sind:

- Welche Gründe hat die übergebende Person für die Abgabe des Unternehmens?
- Wie ist das unternehmerische Umfeld zu beurteilen? Dazu gehören z.B. Lieferunternehmen, Kundschaft, Standortentwicklungen usw.
- Wie entwickeln sich Umsatz, Gewinn, betriebswirtschaftliche Kennzahlen, Investitionen, Kosten usw.?
- Wie sehen die Branchenperspektiven im Allgemeinen und die des Übergabeprojekts im Besonderen aus?
- Vor welchen innerbetrieblichen Herausforderungen steht das Unternehmen?
- Welche Probleme gibt es, wie sieht die Personalstruktur aus?
- Welche rechtliche Rahmenbedingungen, z.B. bestehende Verträge und Genehmigungen, sind zu bedenken?

Diese Bewertungen dienen dazu, einen realistischen, wirtschaftlich vertretbaren Kaufpreis zu ermitteln, und entscheiden über den Erfolg oder Misserfolg der Betriebsübernahme.

UNSER TIPP

Diese Analyse setzt viel fachliches und branchenspezifisches Know-how voraus und sollte unbedingt mit fachkundigen Personen durchgeführt werden.

Fragen Sie auch in Ihrer Wirtschaftskammer nach Angeboten zu diesem Thema.

Ein Unternehmen – zwei Sichtweisen

Das Unternehmen ist in seiner Gesamtheit das Lebenswerk der Übergeberin oder des Übergebers. Daher spielen neben betriebswirtschaftlichen Zahlen und Fakten emotionale Dinge eine wichtige Rolle, die für Sie als nachfolgende Person wertmäßig aber

bedeutungslos sein können. Selbst bei optimaler Vorbereitung werden Sie oft mit Dingen konfrontiert sein, die nicht vorhersehbar waren. Dann gilt es, eigene Vorstellungen zu entwickeln und diese umzusetzen. Beide Seiten stehen vor einer außergewöhnlichen, ja einzigartigen Ausgangslage.

Transparenz und offenes Aufeinanderzugehen sind für eine erfolgreiche Betriebsübernahme daher besonders wichtig.

Auch der Zeitfaktor spielt eine wesentliche Rolle, folgende Abläufe müssen zeitlich berücksichtigt werden:

- die Suche nach einer nachfolgenden Person,
- Analysen und Bewertungen,
- Verhandlungen über den Kaufpreis,
- Recherchen der nachfolgenden Person in rechtlicher und finanzieller Hinsicht (Finanzierung und Förderungen),
- allfällige Einarbeitungszeiträume,
- diverse Kündigungsfristen.

Auch zu langes Hinauszögern durch die Übergeberin bzw. den Übergeber oder vage Auskünfte über Dauer der Arbeitsfähigkeit führen oft zu fatalen Ergebnissen (etwa plötzliche Erkrankung und damit verbundene überhastete Betriebsaufgabe). Solche erzwungenen Betriebsaufgaben schmälern den Wert des Unternehmens und sind für alle Beteiligten (übergebende und übernehmende Personen, Lieferunternehmen, Kundschaft, Personal) ein Problem zu einem denkbar ungünstigen Zeitpunkt.

Bei der Unternehmensnachfolge stellt eine entsprechende Vorlaufzeit ein wesentliches Kriterium dar. Denken Sie an Erwerb von Qualifikationen (z.B. Befähigungsnachweis bei reglementierten Gewerben), an Einarbeitungszeiten zur Aufrechterhaltung der Beziehungen mit Lieferunternehmen und der Kundschaft und auch an ein Kennenlernen und Abschätzen der Potenziale der Belegschaft.

Das Projekt Betriebsübergabe ist **neben** der sonstigen Geschäftstätigkeit zu bewältigen! Zeitschätzungen können sich daher immer nur auf Einzelfälle beschränken. **Frühzeitig** bedeutet oft Jahre vor dem Tag X!

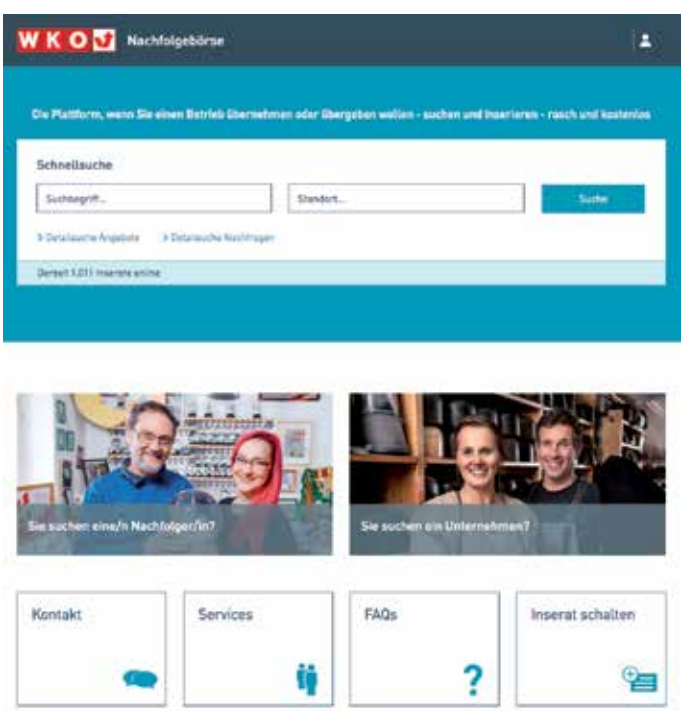
Die Suche nach der nachfolgenden Person

Leider gibt es kein Patentrezept, aber eine Reihe an Maßnahmen kann zum Erfolg führen. Denken Sie daher bei einer Übergabe an:

- Personen aus der Familie
- Personen aus der Belegschaft
- Suche über die Nachfolgebörse – www.nachfolgeboerse.at
- Personen im Unternehmensumfeld (Lieferunternehmen, Kundschaft etc.)
- Inserate in Zeitungen
- Kontakte mit einschlägigen Berufsausbildungsstellen (z.B. Meisterprüfungsstellen)
- Übergabe- und Übernahmeveranstaltungen
- Einschaltungen von/durch Maklerinnen bzw. Maklern
- aber auch Mundpropaganda kann zum Erfolg führen.

Direktlink

Nachfolgebörse: www.nachfolgeboerse.at



Wichtige Fragen für die übergebende Person!

- Habe ich eine realistische Vorstellung vom Wert und Potenzial meines Betriebes?
- Zu welchem Zeitpunkt bin ich zur Übergabe bereit (z.B. pensionsversicherungsrechtliche Aspekte)?
- Welche Informationen kann/will ich geben (öffentlich bzw. einem konkreten Interessenten)?

Wichtige Fragen für die übernehmende Person!

- Erfülle ich die rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme des Betriebes (z.B. Befähigungsnachweis)?
- Verfüge ich über die nötige Berufs- oder Branchenerfahrung?
- Wie sehen meine finanziellen Voraussetzungen aus (z.B. Eigenkapital, finanzielle Verpflichtungen)?
- Welche Förderungen kann ich in Anspruch nehmen (Ausbildungsförderungen für Befähigungsnachweis und andere notwendige Kenntnisse etc.)?
- Welche anderen finanziellen und organisatorischen Hilfestellungen kann ich bekommen (finanzielle Zuschüsse, Gründerservice, Fachorganisation, Wirtschaftskammerorganisation)?
- Wie sieht mein Zeithorizont aus?
- Wie gut kenne ich das zu übernehmende Unternehmen?
- Welches Potenzial steckt in dem Unternehmen?
- Welche Vorstellungen habe ich von der Weiterführung des Betriebes?
- Wie kann ich die Haftung aus bestehenden Verbindlichkeiten ausschließen?
- Kann ich es mir leisten, die bestehende Belegschaft weiter zu beschäftigen (gesetzliche Verpflichtung)?
- Wie hoch ist der Kaufpreis?
- Wie wird das Unternehmen übertragen? !

WICHTIG!
Jeder Fall ist ein Einzelfall!

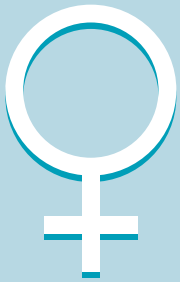
Zahlen. Daten. Fakten.

51.500

KMU stehen im Zeitraum von 2020 bis 2029 vor der Herausforderung, den eigenen Betrieb zu übergeben. (exkl. EPU)

692.000

Arbeitsplätze werden in den nächsten 10 Jahren durch erfolgreiche Unternehmens-übergaben gesichert. (exkl. EPU/inkl. Unternehmer)



50%

aller Unternehmens-nachfolger:innen sind erstmals weiblich.

Top 3

Sparten:

28%
Gewerbe & Handwerk

24%
Handel

23%
Tourismus & Freizeitwirtschaft

6.580

Betriebe wurden 2021 übergeben.

Im Fachgruppen-Ranking führt die Fachgruppe

GASTRONOMIE

68%

aller Unternehmens-übergeber:innen sind im pensions-fähigen Alter.

Übernahmen erfolgen durch:
- die Familie
- ehemaliges Personal
- Verkauf an Dritte

1.2. PERSÖNLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Bei der Betriebsnachfolge kommen sowohl auf die übernehmende als auch übergebende Person einige Herausforderungen zu, deren Bewältigung von persönlichen Voraussetzungen abhängig ist. Während es bei der Nachfolge meist um die erste Selbstständigkeit und somit um die Frage: „Bin ich eigentlich ein Unternehmertyp?" geht, geht es bei der Übergabe um den Schritt, das Lebenswerk übergeben zu müssen. Die damit verbundenen Emotionen und die Herausforderung des „Loslassens" werden häufig unterschätzt.

Übernahme – Sind Sie ein Unternehmertyp?

Als übernehmende Person geben Sie meist die Sicherheit eines oft gut bezahlten Arbeitsplatzes auf. Sie nehmen die Ungewissheit in Kauf, die ein nicht klar vorhersehbarer Geschäftsverlauf mit sich bringt. Sie haben ständig neue Anforderungen und Aufgaben zu meistern. Gerade darin liegt aber auch der Reiz des Selbstständigseins. Das Bewältigen dieser Aufgaben tut dem Selbstwertgefühl gut. Hohe Arbeitszufriedenheit, die Umsetzung der eigenen Ideen, Entscheidungs- und Handlungsfreiheit, selbstständig und unabhängig etwas zu leisten und aufzubauen, sind die Vorteile des eigenen Unternehmens.

Direktlink

Bevor Sie den Schritt in die Selbstständigkeit wagen, sollten Sie sich über Ihre persönlichen Ziele im Klaren sein. Wollen Sie die Betriebsnachfolge antreten? – Wenn ja, bringen Sie die wesentlichsten Voraussetzungen dazu mit?

Es wird behauptet, der Glaube an die eigenen Fähigkeiten versetzt Berge. Dennoch, eine Portion Selbstkritik ist auch bei der Unternehmensnachfolge angebracht. Erfolgreiche Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer bringen bestimmte Grundfähigkeiten oder persönliche Eigenschaften mit:

- den Glauben an die Idee
- das Vertrauen in die eigenen Kräfte
- Risikobereitschaft
- den Wunsch nach Eigenständigkeit
- Kontaktfähigkeit
- ungebrochene Motivation
- Lust am Denken und Gestalten, Fantasie
- ausdauernde Hingabe

Fachliche Qualifikationen wie Branchenerfahrung und grundlegende kaufmännische Kenntnisse sind jedenfalls von großem Vorteil. Besonders wichtig ist auch, dass Ihnen nahestehende Personen den Schritt in die Selbstständigkeit mittragen und Sie bei der Umsetzung unterstützen.

Natürlich ist es nicht notwendig, sämtliche unternehmerischen Eigenschaften und Qualifikationen mitzubringen. Viele Dinge kann man auch erlernen und erfahren. Einige Aufgaben kann man auch an Fachleute auslagern – wie z.B. Buchhaltung, Steuerberatung, oder Marketing.

Eine Orientierungshilfe kann Ihnen auch unser Unternehmertest auf www.gruenderservice.at/unternehmertest geben.

Übergabe – Loslassen können

Für die übergebende Person ist es nicht leicht, Abschied vom Unternehmen zu nehmen. Doch vor allem in Familienbetrieben ist das Nicht-loslassen-Können häufig die Ursache für ein Scheitern des Generationenwechsels.

Sie sollten daher überlegen, wie Sie die Zeit nach der Übergabe verbringen möchten. Es ist ratsam, bei einem Rückzug aus dem aktiven Geschäft nicht regelmäßig im Unternehmen vorbeizuschauen, um nach dem Rechten sehen zu wollen.

Die Person, die das Unternehmen übernimmt, hat mit Sicherheit bereits ihre eigenen Vorstellungen von Unternehmensführung. Sie haben dem Unternehmen schon erfolgreich „Ihren Stempel aufgedrückt", nun ist es an der Zeit, dass die nachfolgende Person ihre Vorstellungen und Ideen umsetzen kann, denn nur so kann sich das Unternehmen weiterentwickeln.

Oft ist es ratsam, Ihre Vorstellungen über die Zeit nach der Übergabe mit einer ver-

trauten Person und/oder den potenziellen Nachfolger:innen frühzeitig zu besprechen. Vielfach lassen sich bereits hier mögliche Konfliktpotenziale erkennen.

Gemeinsame Übergabephase

Das heißt aber nicht, dass Sie der Nachfolgerin oder dem Nachfolger bei Bedarf nicht mit Ihrem Rat und Ihrer Erfahrung zur Seite stehen können.

Klären Sie dabei Ihr Verhältnis zur nachfolgenden Person, und definieren Sie die Übergabe und Ihre Rolle in diesem Übergabeprozess als eigenes Projekt. Der große Vorteil: Die Person kann Schritt für Schritt die einzelnen Bereiche des Unternehmens kennenlernen. Legen Sie dabei anfangs die Aufgabenbereiche genau fest, und erweitern Sie diese im Laufe des Übergabeprozesses. Dadurch fällt Ihnen das endgültige Loslassen leichter, und Sie spornen die Person zusätzlich an.

UNSER TIPP

Optimaler Zeitpunkt?
Für die Übergabe eines Unternehmens kommen viele Stichtage in Betracht.

Bei der Wahl des optimalen Zeitpunktes der Übergabe sind rechtliche Aspekte (Pensionsantrittsvoraussetzung, Steuerbelastung) ebenso zu beachten wie persönliche Motive (Nachfolger:in ist bereits eingearbeitet) und wirtschaftliche Überlegungen (Bilanzstichtag, saisonale Umsatzschwankungen).

1.3. FORMEN DER NACHFOLGE

Ein Unternehmen kann auf verschiedenste Arten übernommen werden, zum Beispiel durch Unternehmenskauf, Schenkung, Pacht, aber auch durch eine Erbschaft. Auch Mischformen wie z.B. Kaufpacht sind möglich. Bei Gesellschaften, besonders bei der GmbH, kann auch ein fließender Betriebsübergang durch Anteilsübergabe der ideale Weg sein, das Unternehmen zukunftssicher zu übergeben.

Im Regelfall wird das Unternehmen sofort übergeben (abrupter Übergang). In manchen Fällen will die übergebende Person jedoch noch am Unternehmen mitbeteiligt sein, sofern das z.B. pensionsversicherungsrechtlich geht, um weiterhin eine gewisse Kontrolle ausüben zu können bzw. um sicherzugehen, dass die Übergabe gelingt. Nach einiger Zeit zieht sie sich dann gänzlich zurück.

Unternehmenskauf
Die wohl gebräuchlichste Form der Übernahme ist der Kauf. Das Unternehmen wird zu einem vertraglich fixierten Zeitpunkt zu einem bestimmten Kaufpreis von der übergebenden Person an die übernehmende Person übertragen – mit allen Rechten und Pflichten.

Eine wichtige Grundlage stellt das Ermitteln des Kaufpreises dar. Hier sollten Sie auf jeden Fall auf professionelle Hilfe vertrauen, da der Kaufpreis die Basis für viele Teilaspekte der Unternehmensnachfolge darstellt, wie z.B. die einkommensteuerrechtlichen Auswirkungen. Sie müssen den Unternehmenskauf bzw. -verkauf zwar nicht schriftlich regeln, es ist jedoch dringend anzuraten. Auch haftungsrechtliche Fragen stellen sich immer wieder im Zuge des Unternehmensverkaufes.

Zum Begleichen des Kaufpreises bieten sich die verschiedensten Formen an: Neben der Bezahlung (ev. in Raten) kann eine Betriebsübertragung auch gegen Leistung einer Rente erfolgen. Als Möglichkeiten stehen hier die Kaufpreis-, die Versorgungs- und die Unterhaltsrente an, wobei jede dieser Renten aus steuerlicher Sicht unterschiedlich zu behandeln ist.

**Anteilskauf –
Kauf von Unternehmensanteilen**

In diesem Fall spricht man nicht von der klassischen Betriebsnachfolge. Es werden „nur" Anteile an einem Betrieb an eine Person weitergegeben (geschenkt oder verkauft), nicht das Unternehmen als Ganzes. Die Konsequenz: Laufende Verträge gelten

weiter, da diese ja mit der Gesellschaft als Rechtsperson abgeschlossen wurden. Das gilt gleichfalls für die Aufträge, die auch von den neuen Anteilseigner:innen zu erfüllen sind. Auch im Hinblick auf Schulden und andere Verbindlichkeiten der Gesellschaft gibt es keine Veränderung.

Schenkung
Als unentgeltliche Variante der Betriebsübernahme kommt die Schenkung sehr oft in Familienbetrieben vor. Der Betrieb wird zu einem bestimmten Zeitpunkt von der übergebenden Person an die übernehmende Person übertragen, dabei wird der Betrieb entweder geschenkt, oder eine geringe Gegenleistung wird erbracht (gemischte Schenkung).

Hier empfehlen wir ebenfalls die Schriftform. Weiters müssen Sie dabei noch andere Aspekte wie z.B. Freibeträge hinsichtlich der Grunderwerbsteuer, Buchwertfortführung, erbschaftsrechtliche Aspekte etc. berücksichtigen.

Pacht
Bei der Pacht wird zumindest teilweise ein lebendes Unternehmen weitergegeben, ohne dass die pachtende Person das Eigentum besitzt. Diese Person hat das Recht, für einen bestimmten vertraglich festgesetzten Zeitraum oder unbefristet mit Kündigungsmöglichkeiten von beiden Seiten das Unternehmen zu nutzen. Dafür zahlt sie den Pachtzins. Der Vorteil gegenüber dem Kauf: Sie müssen nicht sofort eine hohe Summe für den Unternehmenserwerb aufbringen.

Allerdings gehört das Unternehmen nach wie vor der verpachtenden Person. Als Pächter:in haben Sie daher auch kein Weitergaberecht. Wenn dagegen bloße Räumlichkeiten ohne Kundenstock etc. übergeben werden, liegt Miete vor. Der Grundsatz „Kauf bricht Pacht" ist ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang, da ein Wechsel des Eigentums dazu führt, dass der Pachtvertrag eventuell nicht mehr gilt. Hingegen gibt es unter Umständen bei der reinen Geschäftsraummiete die Vorzüge des Mietrechtsgesetzes (MRG), aber nur, wenn das Mietobjekt unter das MRG fällt.

Erbschaft
Im Erbwege können auch Unternehmen bzw. vielfach oft Unternehmensanteile die besitzhabende Person wechseln. Im Idealfall sollte vor dem Eintritt des Erbfalles genau geregelt sein, an wen das Unternehmen vererbt wird, da sonst eventuell die Gefahr der Aufsplittung eines Unternehmens besteht und somit das Fortbestehen des Betriebes gefährdet sein könnte. Nähere Details zu diesem Aspekt finden Sie unter Kapitel 14.

Umgründung
Immer wieder stellt sich die Frage, im Übergabeprozess das Unternehmen in eine neue Rechtsform umzugründen. Wichtig: Überlegen Sie gründlich, bevor Sie im Zuge einer Betriebsübergabe in eine GmbH umgründen, denn das ist aus steuerrechtlicher und auch sozialversicherungsrechtlicher Sicht nicht immer vorteilhaft.

Die ideale Übergabeform ist nur nach einer Gesamtbeurteilung aller relevanten Tatbestände zu ermitteln. Investieren Sie daher in eine umfassende Beratung, da aus der Übernahmeform viele Konsequenzen hinsichtlich Steuern, Haftung etc. resultieren.

UNSER TIPP

Informieren Sie sich ausführlich bei den verschiedensten Stellen über die ideale Übergabeform, denn hier gibt es viele Parameter zu beachten, und treffen Sie dann erst Ihre Entscheidung!

© NadineStudeny

ERFOLGSSTORY

Für mehr Achtsamkeit in der Tasse

Seda und Günther Gammer setzen beim Tee nur auf höchste Qualität

Die Leidenschaft für Tee begleitet meine Gattin Seda und mich schon lange. Wir beide waren viele Jahre für einen internationalen Konzern tätig und auf der ganzen Welt unterwegs. Es kam der Zeitpunkt, als wir nach Wien und zur Familie zurückkehren wollten, und eine berufliche Neuorientierung reizte uns auch. Bereits während unserer Zeit in der „corporate world" haben wir nebenbei einen kleinen Online-Vertrieb mit exklusiven Tees aufgebaut. Dank Sedas türkischer Wurzeln konnten wir direkte Kontakte in die Teeanbauregion rund um die Stadt Rize am Schwarzen Meer knüpfen. Dort wächst nicht nur viel Tee für den weltweiten Massenmarkt, in Rize gibt es auch einige exzellente kleine Betriebe, die Spezialitäten erzeugen und mit denen wir seit mehreren Jahren zusammenarbeiten.

Unsere Leidenschaft für den Tee ist nicht anspruchslos, Tee hat so viel mehr zu bieten, als von vielen wahrgenommen wird.

Günther Gammer

Sir Harly´s Tea

Wir sehen es als unsere Mission, die Menschen für hochwertigen Tee zu begeistern.

Ein Online-Vertrieb ist nicht vergleichbar mit den Möglichkeiten eines eigenen Geschäfts, wo das Produkt sensorisch erlebt werden kann und auch Zeit bleibt, Tee und seine Geschichte zu diskutieren. Regelmäßig besuchten wir die nachfolgeboerse.at, bis wir schließlich eines Tages auf das richtige Angebot gestoßen sind: ein kleines Teehaus im wunderschönen Raimundhof.

Das Geschäft, das wir übernommen haben, Sir Harly's Tea, hat einen britischen Touch, den wir zum Beispiel beim Afternoon Tea pflegen. Diese Kulisse ist der Ausgangspunkt und Rahmen für unseren Anspruch, hochqualitativen Tee aus aller Welt anzubieten, zu verkosten und auch bei Workshops vorzustellen.

Mit der Übernahme von Sir Harly's Tea, haben wir eine gute Infrastruktur und einen bestehenden Kundenstock übernehmen können. Wir können drauf aufbauen, was in den letzten neun Jahren erschaffen wurde, und gleichzeitig unsere Expertise hineinbringen. Und wir merken schon, unsere Leidenschaft ist ansteckend!

→ www.harly-tea.at/de/

ZAHLEN. Welche Zahlen wirklich zählen.

Die mit der Übernahme eines Unternehmens verbundenen Kosten reichen meist weit über den Kaufpreis hinaus. Neben der Kaufpreisfindung sollen Nachfolgerinnen und Nachfolger auch auf zahlreiche andere Zahlen achten, die für einen erfolgreichen Neustart wichtig sind.

Welchen Preis ist das Unternehmen wirklich wert? Wie man zu einem Preis kommt, der für die übergebende und die übernehmende Person akzeptabel ist, ist oft ein schwieriger Prozess. Zusätzlich zu objektiven Kennzahlen spielen bei der Bewertung auch Branche und subjektive Faktoren eine Rolle. Je fundierter und kritischer man bei der Bewertung vorgeht, desto besser kann der Kaufpreis sein.

Ein wichtiger Faktor bei einer Betriebsnachfolge ist auch das bestehende Personal. Seine Übernahme kann gerade in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels ein großer Vorteil sein. Aber natürlich müssen die Personalkosten auch mit der Ertragssituation des Betriebs vereinbar sein.

Der bestehende Kundenstock ist bei Betriebsübergaben immer ein wichtiges Thema. Schließlich ist es aus unternehmerischer Sicht deutlich günstiger, Kundinnen und Kunden weiter betreuen und behalten zu können – als neue Kundschaft gewinnen zu müssen. Sie sollten aber unbedingt klären: Verlässt die Stammkundschaft das Unternehmen ebenfalls – oder bleibt sie ihm auch unter neuer Führung treu?

Das Hinterfragen und Prüfen von Zahlen ist bei der Betriebsnachfolge auch mit Blick auf die Kosten wichtig, die zusätzlich zum Kaufpreis entstehen können. Die Bandbreite der Kosten reicht dabei von der Administration bis zu Versicherungen. Bei Übernahmen ist in der Regel mit der Erhöhung von Mietkosten zu rechnen.

Die Finanzierung der gesamten Betriebsnachfolge muss jedenfalls auf einem sicheren Fundament stehen – und mit der eigenen Hausbank auf Basis eines Businessplan gut abgesichert sein. Außerdem sollte man Förderungen von Bund und Ländern für Betriebe und Branchen bei Übernahmen nutzen.

2. ZAHLEN

2.1. Unternehmenswert
Wie findet man den richtigen Preis?
→ **S.20**

2.2. Finanzierung und Förderung
Wie deckt man den Kapitalbedarf?
→ **S.23**

2.3. Steuern
Welche Steuern und Abgaben anfallen können
→ **S.28**

2.4. Sozialversicherung
Was Jung und Alt beachten müssen
→ **S.32**

2.1. UNTERNEHMENSWERT

Eine entscheidende Frage beim Unternehmenserwerb ist die Kaufpreisfindung. Es gibt zwar eine Reihe von Verfahren zum Ermitteln eines möglichst objektiven Unternehmenswertes, jedoch **keine fixen Regeln, nach denen ein Unternehmen bewertet werden muss**. Vielmehr müssen Sie eine Menge von (subjektiven) Faktoren – insbesondere auch die branchenspezifischen Besonderheiten – beim Bewerten berücksichtigen.

WICHTIG!
Zu welchem Preis Sie ein Unternehmen letztendlich kaufen, liegt allein am Ergebnis der Verhandlungen. Das errechnete Ergebnis eines Bewertungsgutachtens kann nur eine Richtschnur sein.

Auch die zukünftige Entwicklung ist zu beachten. So ist klar, dass eine vorgenommene Mietzinserhöhung im Zuge der Übernahme den Wert entsprechend reduzieren wird. Umgekehrt wird eine absehbare Anbindung des Betriebes an das öffentliche Verkehrsnetz den Wert aufgrund der zukünftigen besseren Ertragssituation erhöhen. Auch der Strukturwandel, dem eine Branche unterworfen ist, hat Einfluss auf den Unternehmenswert. Schlussendlich bestimmt aber der Markt den Kaufpreis des Unternehmens: Verkäufer:innen werden versuchen, einen möglichst hohen Kaufpreis zu erzielen, während Käufer:innen das gegenteilige Interesse verfolgen. Je größer die Nachfrage ist, umso höher wird der Kaufpreis – und umgekehrt.

Wie wird der Wert eines Unternehmens ermittelt (Unternehmensbewertung)?

Als Verhandlungsgrundlage empfiehlt sich das Erstellen einer Unternehmensbewertung über den Wert des gesamten Unternehmens. Ziehen Sie dafür Unternehmensberatung, Steuerberatung und fachkundige Personen der Wirtschaftskammer hinzu. Auch das kostenlose Online-Tool Unternehmenswert-Rechner unter wkoratgeber.at kann v.a. bei kleinen Betrieben erste verwertbare Kennzahlen liefern. Es gibt eine Reihe von Verfahren, die alle zum Ziel haben, durch Berücksichtigung aller relevanten Fakten und Aspekte einen möglichst realitätsnahen Wert des Unternehmens zu errechnen. Welches Verfahren im Einzelfall das zielführendste ist, ergibt sich je nach Branche und Unternehmenssituation. Es ist Aufgabe der Fachkräfte zu beurteilen, welches Bewertungsverfahren das für den jeweiligen Einzelfall passendste ist. Nach herrschender Auffassung bemisst sich der Wert eines Unternehmens in erster Linie nach seiner zukünftigen Gewinnerzielungsmöglichkeit (Ertragskraft) und weniger nach der im Unternehmen vorhandenen Substanz. Je nach verwendetem Verfahren werden diese Komponenten bei der Wertermittlung unterschiedlich stark gewichtet. Ist der Firmenwert sehr stark von der übergebenden Person abhängig, die ja nach der Übergabe nicht mehr im Unternehmen mitarbeitet, lassen sich auch vereinfachte Bewertungsmethoden anwenden. Beispielsweise kann hier der reine Substanzwert herangezogen werden, oder man verwendet branchenübliche Multiplikatoren, wie beispielsweise einen Faktor, mit dem der jährliche Umsatz multipliziert wird.

Bestimmte **Kriterien** können als Hilfestellung für die Unternehmensbewertung verwendet werden:

Jahresabschluss
Umsatz, Gewinn, Anlage- und Umlaufvermögen etc. sowie sonstige Geschäftsunterlagen (z.B. Kassabuch) sind wichtige Kriterien, nach denen der Wert des Unternehmens beurteilt werden kann. Aus den Umsatz- und Gewinnentwicklungen der letzten Jahre können wesentliche Rückschlüsse auf den Unternehmenswert geschlossen werden. Allerdings stellt der Jahresabschluss nur eine ungefähre Richtschnur dar, da die steuerliche Komponente beinhaltet ist. Die Steuerkanzlei kann Ihnen den Jahresabschluss näher aufschlüsseln.
Aber auch folgende andere, teilweise nicht unmittelbar aus den Geschäftsunterlagen ersichtliche Faktoren spielen bei der Beurteilung des Unternehmens eine große Rolle.

Personal
Grundsätzlich müssen die Verträge mit der Belegschaft bei einem Unternehmenserwerb übernommen werden. Das Personal stellt zwar einen nicht unbeträchtlichen Kostenfaktor dar, ist aber für den Aufrechterhalt und die Weiterentwicklung des Unternehmens wichtig. Alteingesessene Personen können Sie an ihrem großen Erfahrungsschatz teilhaben lassen. Wichtig ist, sich schon zu Beginn auf die innerbetrieblichen Verhältnisse ein-

zustellen (interne Rangordnung, Erwartung an die Führungskraft, Motivation etc.). Ein Führungswechsel wird gerade von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr genau beobachtet und ist mit gewissen Ängsten, aber auch positiven Erwartungen verbunden. Zukunftsorientiert denkende Selbstständige können sich auch Beteiligungen der Belegschaft, meist in Form sogenannter „Stiller Gesellschaften", überlegen. Diese sind auch ein wesentlicher Motivationsfaktor.

Standort
Der Standort ist ein wichtiges Kriterium bei der Unternehmensbewertung, wobei hier je nach Branche die Gewichtung eine andere ist. Ein Unternehmen im Handels- oder Dienstleistungsbereich wird Interesse an einer möglichst gut frequentierten Lage haben. Anders bei einem Produktionsbetrieb: Je mehr Nachbarschaft in unmittelbarer Nähe ist, desto mehr Schwierigkeiten sind bei der Betriebsanlagengenehmigung zu erwarten. Eine Rolle spielt auch die sonstige Infrastruktur wie Kundenparkplätze, Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel, Anschluss an öffentliche Einrichtungen (Kanal, ...) etc.

Image
Von Bedeutung ist auch, wie der Betrieb von der Kundschaft und von der sonstigen Öffentlichkeit gesehen wird. Um dies zu erfahren, kann man auch die Gerüchtebörse bemühen.

Kundenstock
In der Praxis werden sehr oft „Ablösen" für die Übernahme eines Kundenstocks (z.B. bei Handelsvertretungen) gefordert und auch bezahlt. Beachten Sie dabei, dass auch die größte Kundenkartei keine Garantie für zukünftige Erlöse darstellt. Speziell wenn diese eine sehr enge Beziehung zur übergebenden Person haben, ist keineswegs sicher, dass diese Personen eine Geschäftsbeziehung auch mit Ihnen fortsetzen werden. Auch längerfristige Lieferverträge können einmal zu Ende gehen. Achtung: Ein Besitzwechsel wird gerade von Stammkund:innen kritisch beobachtet.

Marken- oder Patentrechte, Domain-Namen, Patente, etablierte Marken etc.,
die mit übernommen werden, wirken sich werterhöhend aus.

Kosten-Ertrags-Situation
Bei jeder Gegenüberstellung der Kosten und Erträge muss vor allem die zukünftige Entwicklung und nicht nur die derzeitige Situation beachtet werden.

Die Erstellung eines Bewertungsgutachtens wird in einigen Bundesländern von der Wirtschaftskammer gefördert. Wichtig dabei ist, dass der Förderantrag vor Beauftragung einer Fachkraft beim Gründerservice der Wirtschaftskammer gestellt wird.

Kosten-Ertrags-Analyse
Nicht nur der Unternehmenswert und ein zu bezahlender Kaufpreis sind von Bedeutung, sondern auch, wie sich die zukünftige Kosten- und Ertragssituation darstellen wird. Ein großer Teil der Unternehmensinsolvenzen ist nicht zuletzt auf zu unrealistische Einschätzungen der Kosten- und Ertragsstruktur zurückzuführen.

WICHTIG!
Gehen Sie daher bei der Einschätzung vom „kaufmännischen Vorsichtsprinzip" aus: Setzen Sie Kosten im Zweifel eher höher und erwartete Erträge im Zweifel eher geringer an. Beachten Sie auch, dass sich bei der Unternehmensübernahme entscheidende Änderungen bei den Kosten und Erträgen ergeben können.

Beispiel

Die Person V. möchte den Betrieb an die Person K. verkaufen.
Aus der Gewinn-und-Verlust-Rechnung ist folgende Situation ersichtlich (vereinfacht dargestellt):

Einnahmen		
Umsatz	€	400.000,–
Ausgaben		
Wareneinsatz	€	300.000,–
Personalkosten	€	30.000,–
Sonst. Kosten	€	20.000,–
Abschreibungen	€	5.000,–
Miete	€	5.000,–
Gewinn vor Steuern:	**€**	**40.000,–**

Die Gewinnsituation war in den letzten Jahren etwa gleich. K. muss den Kaufpreis teilweise durch Kredit finanzieren. Die Kreditrückzahlung beträgt € 10.000,–/Jahr, wobei im ersten Jahr € 4.000,– auf Zinsen und € 6.000,– auf Kapitalrückführung entfallen. Außerdem wird die Miete um € 12.000,– pro Jahr erhöht werden.

Die laufenden Ausgaben werden sich also um € 22.000,– pro Jahr erhöhen. In dieser Höhe wird die Liquidität (= der Bestand an flüssigen Mitteln) reduziert. Es muss also beachtet werden, dass auch diese zusätzlichen laufenden Verbindlichkeiten durch die Einnahmen gedeckt werden. Die Zinszahlungen und die erhöhte Miete reduzieren den Gewinn um € 16.000,– auf € 24.000,–

Natürlich können – und sollen – durch die Betriebsübernahme auch positive Effekte eintreten, die den Gewinn entsprechend erhöhen. So könnte etwa in unserem Beispiel die kaufende Person durch die Neueinführung eines Produktes neue Kundenschichten ansprechen und dadurch den Umsatz erhöhen, oder es könnten durch Rationalisierungsmaßnahmen die Kosten reduziert werden.

Überprüfen Sie daher genau, welche Kosten eventuell noch zusätzlich anfallen können. Oft verstecken sich nicht unbeträchtliche Kostenfaktoren in Positionen, an die man ursprünglich gar nicht dachte (Administration, Verpackung, Reisekosten, Versicherung, ...). Überprüfen Sie weiter, ob alle Kostenpositionen in der bisherigen Höhe anfallen oder ob mit Erhöhungen zu rechnen ist. Vor allem bei den Kostenpositionen „Miete" und „Zinsen" ist oft mit höheren Ansätzen zu rechnen.

Bei der Miete ist deswegen oft mit einem höheren Wert zu rechnen, weil die vermietende Person das Recht hat, bei einem Mietwechsel die Miete an die ortsübliche Höhe anzuheben. Die Kostenposition „Zinsen" ist auch deswegen höher anzusetzen, weil durch die Fremdfinanzierung des Kaufpreises mehr Fremdkapitalzinsen anfallen als in der Vergangenheit.

WICHTIG! Einige Wirtschaftskammern fördern die Erstellung einer Unternehmensbewertung durch externe Unternehmensberaterinnen oder -berater. Wichtig ist dabei, dass die Antragsstellung vor Beratungsbeginn erfolgt.

für übergebende Personen: Ein Gutachten über den Wert des Unternehmens stärkt die Verhandlungsposition gegenüber potenziellen Interessenten und ist daher jedenfalls eine sinnvolle Investition.

für übernehmende Personen: Ein Bewertungsgutachten stellt nur eine Empfehlung dar und ist bezüglich der Höhe des Kaufpreises absolut nicht bindend.

2.2. FINANZIERUNG UND FÖRDERUNG

Eine der wichtigsten Fragen, die Sie im Zusammenhang mit einer Betriebsübernahme beantworten müssen, ist die der richtigen Finanzierung. Sie ist die Grundlage für einen erfolgreichen Aufbau Ihres Unternehmens. Richtige Finanzierung heißt einerseits Ermitteln des genauen Kapitalbedarfes und andererseits die rechtzeitige und strukturierte Finanzierung. Die Finanzierungszusage Ihrer Bank für die Übernahme muss schriftlich vorliegen, bevor Sie Mietverträge unterschreiben, Investitionen tätigen etc.

Kapitalbedarf

Die Ermittlung des Kapitalbedarfes gehört zu Ihren wesentlichen Aufgaben. Nur eine genaue Kapitalbedarfsplanung stellt die Liquidität sicher und vermeidet Zahlungsunfähigkeit. Dazu gehört, dass nicht nur der langfristige, sondern auch der kurzfristige Kapitalbedarf genau geplant wird. Hier müssen Sie an das Material- und Warenlager, an das Fertigwarenlager und an noch nicht eingegangene Zahlungen denken. Nicht zuletzt sollten Sie die finanziellen Belastungen während der Anlaufphase des Betriebes berücksichtigen.

Viele Selbstständige machen den Fehler, dass sie unterkapitalisiert starten – das kann zum Verhängnis werden! Bedenken Sie, dass man leichter an Kapital kommt, bevor ein Projekt startet, als nach mehreren Monaten mit schlechten Umsätzen. Eine Reserve von etwa zehn Prozent sollten Sie in jedem Fall berücksichtigen.

Versuchen Sie, den Kapitalbedarf so genau wie möglich zu ermitteln. Im Zweifelsfall ist eine grobe Schätzung besser als das Weglassen einer Position.

Erstellen Sie dazu am besten folgenden Kapitalbedarfsplan:

Mittelverwendung	
Investitionen und Ablösen, evt. Firmenwert (inkl. geringw. Wirtschaftsgüter)	€ .....
(Start-)Warenlager, Vorräte	€ .....
Gründungs-/Übernahmekosten	€ .....
Laufende Kosten in den ersten .. Monaten	€ .....
Sonstiges (z.B. priv. Kapitalbedarf)	€ .....
Summe	€ .....
Mittelherkunft	
Eigenkapital	€ .....
Privatdarlehen	€ .....
Investitionskredit	€ .....
Kontokorrentkredit	€ .....
Sonstiges	€ .....
Summe	€ .....

Übernahmekosten eines Betriebes

Berücksichtigen Sie neben einem eventuell zu zahlenden Kaufpreis für ein Unternehmen oder einer Ablöse auch Kosten für erforderliche Neuinvestitionen und Umbauten.

Prüfen Sie auch, ob eine erforderliche Betriebsanlagengenehmigung tatsächlich vorliegt. Liegt keine Genehmigung vor, muss geklärt werden, mit welchen behördlichen Auflagen und damit verbundenen Kosten zu rechnen ist und wer diese trägt.

Zusätzlich sind Rechts- und Beratungskosten für das Begleiten des Übernahmeprozesses durch professionelle Fachkräfte, eine eventuelle Gesellschaftsgründung sowie mit der Übernahme zusammenhängende Gebühren und Abgaben zu beachten. Durch das auch für Betriebsübertragungen geltende Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG) entfallen diese Gebühren teilweise.

Finanzplanung

Denken Sie insbesondere auch an den laufenden Kapitalbedarf. Ein Finanzplan kann hier weiterhelfen. Dazu werden die Zahlungseingänge (Kredite, Umsätze des Unternehmens, Privateinlagen etc.) und die Zahlungsausgänge (für Kaufpreis, Ablösen, Raten, laufende Ausgaben, etc.) monatlich gegenübergestellt. Sind die Ausgaben in einem Monat höher als die Einnahmen, so gibt es einen Liquiditätsengpass, der durch zusätzliche Mittel (z.B. Kontokorrentkredit) gedeckt werden muss. Ist dies nicht gesichert, kommt es zwangsläufig zu Zahlungsschwierigkeiten in diesem Monat und zu Problemen. Die Erstellung eines Finanzplanes ist daher unbedingt zu empfehlen! Dabei können Ihnen auch Expertinnen und Experten (z.B. Unternehmens-, Finanzberatung, etc.) zur Seite stehen. In verschiedenen Bundesländern gibt es für diese Beratungsleistungen Förderungen.

Finanzierung

Ist der erforderliche Kapitalbedarf ermittelt, so ist zu überlegen, wie dieser auch finanziert werden kann. Beachten Sie dazu einige Punkte:

- Eine Übernahme kann zur Gänze außenfinanziert (durch Eigen- und Fremdkapital) werden. Langfristig können Unternehmen jedoch nur überleben, wenn die Innenfinanzierungskraft gegeben ist, d.h. Gewinne gemacht werden.
- Wie hoch Ihr Eigenkapitalanteil bei der Übernahme sein soll, kann nicht allgemein gesagt werden. Je höher das Risiko der Übernahme, desto höher sollte auf jeden Fall das Eigenkapital sein. Außerdem sollten Sie bedenken: Genügend Eigenkapital schafft Unabhängigkeit! Es sind keine fixen Raten zurückzuzahlen. Die Verzinsung erfolgt ertragsabhängig. Sie brauchen keine Sicherheiten.
- Fremdkapital ist in der Regel nicht ohne Sicherheiten und persönliche Haftungsübernahmen zu bekommen. Die Zinsen und Tilgungen sind ertragsunabhängig zu zahlen und können z.B. bei kurzfristigen Umsatzrückgängen schnell zu Liquiditätsproblemen führen.
- Achten Sie auch auf eine „fristenkongruente Finanzierung". Das bedeutet: Die Dauer der Finanzierung soll mit der Nutzungsdauer des Wirtschaftsgutes, das angeschafft wird, übereinstimmen. Wenn Sie beispielsweise eine Maschine auf fünf Jahre finanzieren und nach zwei Jahren bereits durch eine neue ersetzen, müssen Sie noch drei Jahre lang Kredite für die alte Maschine zurückzahlen, obwohl diese im Unternehmen nicht mehr im Einsatz ist. Zudem muss bereits die neue Maschine zusätzlich finanziert werden.
- Denken Sie auch an den Kapitalbedarf für das laufende Geschäft, und ermitteln Sie mithilfe eines Finanzplanes den erforderlichen Kontokorrentrahmen zur Finanzierung desselben.

Das Finanzierungs- bzw. Bankgespräch

Im Zuge einer Übernahme gibt es eine ganze Reihe von Entscheidungen, die langfristig wirken und die nur sehr schwer und mit großem finanziellem Aufwand zu ändern sind. Dazu gehört auch die Entscheidung, welche Bank künftig die Hausbank sein soll.

Nicht nur Zahlen und Fakten spielen hier eine Rolle, sondern die Beziehung zwischen dem selbstständigen Unternehmen und der Bank stehen im Vordergrund. Die „persönliche Chemie" ist ein wichtiges Element der Vertrauensbasis.

Hausbank
Eine gute Hausbank zeigt aktives Interesse an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens. Sie beurteilt gesamthaft Vergangenheit und Gegenwart und trifft auch Überlegungen, wie sich das Unternehmen in der Zukunft entwickeln wird. Um eine dynamische Bonitätsbeurteilung durchführen zu können, werden sowohl Ertragskraft, Substanz und Liquidität als auch Markt, Produkte und die Konkurrenzsituation mitberücksichtigt. Daraus ergibt sich, dass sich eine Bank ein Unternehmen sehr gut ansieht. Wenn Ihre Bank sehr viel von Ihrem Betrieb wissen will, so sollten Sie das durchaus positiv betrachten.

Die größte Sicherheit einer Bank ist beiderseitiges Vertrauen. Dieses Vertrauensverhältnis kann nur entstehen, wenn beide Seiten offen miteinander umgehen. Das Ergebnis von Vertrauen ist ein beiderseitiges Gefühl der Sicherheit. Eine Hausbank ist nahe beim Kunden, es findet eine rege Kommunikation und ein ständiger Informationsaustausch statt. Es entsteht somit ein Dialog von zwei Fachleuten (Unternehmen - Bank) über Chancen und Risiken des Unternehmens. Dies erfordert Einfühlungsvermögen von beiden Seiten in die jeweiligen Sichtweisen. Um ein angenehmes Gesprächsklima zu erreichen, ist die Wahl des Gesprächsortes sehr wichtig. Dies muss nicht nur die Bank sein, die Besprechung kann auch im Unternehmen oder an einem anderen Ort, an dem man in Ruhe und ungestört reden kann, stattfinden.

Vorbereitung auf das Bankgespräch
Für die Gespräche sollten Sie sich besonders gut vorbereiten und als Gesprächsbasis ein Unternehmenskonzept (Businessplan) vorlegen. Dieses sollte einerseits das Übernahmekonzept und andererseits Ihren Investitionskosten-, Finanz- und Finanzierungsplan beinhalten. Die Zahlen müssen für die Bank nachvollziehbar sein (auch eine Außenstehende Person muss aufgrund der gesetzten Annahmen die Planwerte nachvollziehen können), und sie müssen schlüssig sein (die verschiedenen Teilpläne müssen miteinander im Einklang stehen).

Wichtige Tipps zum Umgang mit Banken
- Lassen Sie die Eigenmittel unangetastet, bis die Finanzierung geklärt ist.
- Lassen Sie sich das Kreditangebot schriftlich geben, und prüfen Sie, ob es nicht von einer Förderungszusage abhängig ist.
- Lassen Sie sich die Kreditzusage schriftlich bestätigen.
- Vereinbaren Sie einen Effektivzinssatz. Der Effektivzinssatz berücksichtigt (im Gegensatz zum Sollzinssatz) alle einmaligen und laufenden Spesen sowie eine jährliche Abrechnung der Zinsen und ermöglicht damit einen direkten Kostenvergleich zwischen den Kreditangeboten.
- Vorsicht ist bei Bürgschaften, insbesondere von Ehepartner:innen, angebracht. Sind diese unvermeidbar, sollten unbedingt exakte Beträge fixiert werden, für die gehaftet wird. Keine Haftung für Kreditaufstockungen!

Kreditangebot
Das schriftliche Kreditangebot sollte unbedingt enthalten:
- Höhe des Zinssatzes (Fixzinssatz oder Bindung an einen Indikator wie z.B. EURIBOR)
- Art der Zinsenverrechnung
  1.) antizipativ (die Bank behält die Zinsen für das erste halbe Jahr gleich ein) oder
  2.) dekursiv (die Zinsen werden später in Rechnung gestellt)
- Dauer der Gültigkeit des Zinssatzes
- Rückzahlungsmodalitäten
- Höhe der Bearbeitungsgebühr
- Geforderte Sicherheiten
- Dauer der Gültigkeit des Angebotes

UNSER TIPP

Unter www.wko.at -> Suche „Vorbereitung auf das Bankgespräch“ finden Sie eine kostenlose Broschüre zum Thema als Download

Der Businessplan

Der Businessplan ist ein schriftliches Unternehmenskonzept, in dem alle Schritte angeführt werden, die zur Umsetzung der Betriebsübernahme notwendig sind.

Darin müssen Sie Ihre Visionen, Annahmen, Markteinschätzungen und Prognosen aus betriebswirtschaftlicher Sicht darstellen. Mithilfe des Businessplans wird Ihr Vorhaben hinsichtlich Realisierbarkeit, Wirtschaftlichkeit und Kundennutzen durchleuchtet.

Nicht nur bei Gründung eines Unternehmens, sondern auch bei der Übernahme ist daher die Erstellung eines Businessplans empfehlenswert. Naturgemäß sind bei einer Betriebsübernahme ausreichende Informationen über die Vergangenheit vorhanden. Im Mittelpunkt der Betrachtungen sollte jedoch die Zukunft und die zu erwartenden Umsätze, Kosten und Gewinne liegen. Vor allem Finanzierungspartnerinnen und -partner erwarten heutzutage regelmäßig die Vorlage eines aussagekräftigen Businessplans, egal ob es sich um eine Neugründung oder um eine Übernahme handelt.

Das schriftliche Formulieren des Businessplans hat mehrere Vorteile:

- Die Schriftform zwingt zu durchdachten Überlegungen.
- Durch ein schriftliches Unternehmenskonzept haben Sie eine Leitlinie, an der Sie Ihre Ziele und Aktivitäten überprüfen können.
- Ein klares Unternehmenskonzept stärkt Ihre Position bei Kooperations- und Verhandlungspartner:innen wie z.B. Lieferant:innen.
- Ein klarer Businessplan ist Grundvoraussetzung für die Finanzierung durch Banken oder andere Kapitalgeber sowie für Förderstellen.

TYPISCHE INHALTE EINES BUSINESSPLANES:

Executive Summary
Das Executive Summary gibt den Lesenden einen raschen Überblick über das Gesamtvorhaben und soll zur weiteren Beschäftigung mit Ihrem Projekt animieren. Stellen Sie hier die Kernaussagen des Businessplanes und die Schlüsselzahlen kurz, knapp und interessant dar. Das Executive Summary ist daher von besonderer Bedeutung. Obwohl es an erster Stelle des Businessplanes steht, wird es erst dann erstellt, wenn Sie alle anderen Kapitel abgeschlossen haben.

Produkt bzw. Dienstleistung
Beschreiben Sie hier Ihr Produkt- oder Dienstleistungsangebot im Detail, dessen Stärken und Schwächen, Entwicklungsstand (z.B. Prototyp), Kundennutzen, eventuelle Alleinstellungsmerkmale und die wichtigsten Konkurrenzangebote.

Markt und Wettbewerb
Geben Sie hier die Daten zu Markt und Wettbewerb an: Was ist Ihr Markt, wie groß ist dieser, Trends und Entwicklungen, Zielgruppen, Mitbewerb etc.

Marketing und Vertrieb
Welche Marketingmaßnahmen sind für die Umsetzung Ihres Konzeptes im Einsatz bzw. geplant (konkretes Produkt/Leistungsangebot, Preise und Konditionen, Werbung und Verkaufsförderung, Vertrieb).

Unternehmen und Management
Beschreiben Sie Ihr Unternehmen und Ihr Team (Firmenname, Standort, Unternehmensgegenstand, Ziele, Übernahmedatum, Rechtsform, Gesellschafter:innen, Geschäftsführer:innen, Eigentumsverhältnisse, Teammitglieder in Schlüsselpositionen, externe Partner:innen, z.B. Steuerberatung etc.).

Erfolgs- und Finanzplanung
Geben Sie hier Ihren Kapitalbedarf für die Übernahme und Neuinvestitionen, ihre Finanzierungsvorstellungen, Umsatz-, Kosten- und Gewinnplanung an.

Umsetzplanung /Meilensteine
Welche konkreten Schritte haben Sie für die Übernahme geplant? Definieren Sie Ihren Aktivitätenplan: Wer macht was bis wann? Welche Schritte und Ereignisse sind von besonderer Bedeutung (Meilensteine)?

Anhang
Detaillierte oder ergänzende Unterlagen wie z.B. Angebote für Investitionen, Lebensläufe der Übernehmer:innen, Organigramme, Vorverträge, Maßnahmenpläne etc. fügen Sie als Anhang bei.

Für die Erstellung des Businesplans empfehlen wir Ihnen unsere Businessplan-Software „Plan4You" auf www.gruenderservice.at/businessplan sowie das Handbuch „Gründen mit Konzept" von i2b (ideas to business), Österreichs größter Businessplan-Plattform auf www.i2b.at, beides zum kostenlosen Download.

WICHTIGE LINKS
Plan4You – Planungssoftware
→ www.gruenderservice.at/businessplan
Unterlagen für Ihren Businessplan, Online-Erstellung, Fachfeedbacks und Wettbewerb
→ www.i2b.at

Förderungen

Teilweise gibt es bei Betriebsübernahmen Förderungen von Bund (gelten für ganz Österreich) und/oder Land (gelten nur für das jeweilige Bundesland, in dem das übernommene Unternehmen den Betriebsstandort hat). Förderstellen auf Bundesebene sind insbesondere die aws (Austria Wirtschaftsservice GmbH – www.aws.at) sowie in den Bereichen Gastronomie, Hotellerie und Freizeitwirtschaft die ÖHT (Österreichische Hotel- und Tourismusbank – www.oeht.at). Förderungen im Umwelt- und Energiebereich wickelt die KPC (Kommunalkredit Public Consulting GmbH – www.umweltfoerderung.at) ab. Möglichkeiten und Art der Förderungen sind dabei von mehreren Faktoren abhängig – z.B. Investitionshöhe, Branche, Standort, Geschäftsidee, Innovationsgrad oder Wachstumspotenzial.

UNSER TIPP

- Grundsätzlich gilt: zuerst die Förderung beantragen, dann investieren! Und hier ist es wichtig, dass der Antrag rechtzeitig gestellt wird: das heißt vor der ersten rechtsverbindlichen Bestellung von Anlagenteilen und/oder Maschinen, vor Lieferung, vor Baubeginn oder vor einer anderen Verpflichtung, die die Investition unumkehrbar macht, wobei der früheste dieser Zeitpunkte maßgeblich ist.
- Die Bank verlangt für die Vergabe zinsgünstiger Kredite Sicherheiten von Ihnen, z.B. Sparguthaben, Hypotheken, Bürgschaften. Es gibt aber unter Umständen die Möglichkeit, dass der Bund eine Haftung übernimmt.
- Der Förderantrag muss meistens über die Bank eingereicht werden.
- Teilweise muss für die Beantragung von Fördermitteln die Selbstständigkeit „hauptberuflich" ausgeübt werden.
- Einen ersten Überblick über die verschiedenen Förderungen, die Sie bei Ihrer Betriebsübernahme voraussichtlich in Anspruch nehmen können, gibt Ihnen die Förderdatenbank der Wirtschaftskammer auf www.wko.at/foerderungen.

Direktlink

WICHTIGE LINKS
Förderdatenbank der Wirtschaftskammer
→ www.wko.at/foerderungen
Austria Wirtschaftsservice – Förderungen und Förderpilot
→ www.aws.at
Österreichische Hotel- und Tourismusbank – Förderungen
→ www.oeht.at –

Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG)

Durch das Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG) werden unter bestimmten Voraussetzungen Unternehmensneugründungen sowie Betriebs- und Teilbetriebsübertragungen von diversen staatlichen Abgaben und Gebühren befreit.

Voraussetzungen für eine begünstigte Übernahme
Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Begünstigung sind genau geregelt. Grundsätzlich müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- Handelt es sich um eine entgeltliche oder unentgeltliche Übertragung eines Betriebes bzw. Teilbetriebes? Es müssen dabei die wesentlichen Betriebsgrundlagen übergeben werden.
- Es muss ein Wechsel in der betriebsinhabenden Person erfolgen. Wer diese Person ist, hängt bei Gesellschaften von der Art und Höhe der Beteiligung sowie den Geschäftsführungsbefugnissen ab und ist am besten im Einzelfall abzuklären.
- Die übernehmende Person darf sich die letzten fünf Jahre weder im In- noch im Ausland gleichartig betätigt haben (der Betrieb darf dann auch nicht innerhalb der folgenden zwei Jahre auf eine Person weitergegeben werden, die bereits vergleichbar tätig war).

Begünstigungen
Bei Vorliegen der Voraussetzungen entfallen bestimmte Kosten im Zusammenhang mit der (Teil-)Betriebsübertragung, wie z.B.:

- Gerichtsgebühren für Firmenbucheintragungen
- Grunderwerbsteuer (Freibetrag von max. € 75.000,–)
- Diverse Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben, die unmittelbar mit der Betriebsübernahme in Zusammenhang stehen

So kommen Sie zur Förderung
Für die Gebührenbefreiung ist den betroffenen Stellen (z.B. Firmenbuch, Finanzamt etc.) mit der Antragstellung ein „NeuFöG-Formular" (Erklärung der Neugründung) vorzulegen.

Das entsprechende Formular erhalten Sie bei Ihrer Wirtschaftskammer, oder es kann auch mit Handysignatur oder Bürgerkarte über das Unternehmensserviceportal unter www.usp.gv.at elektronisch übermittelt werden.

2.3. STEUERN

Im Steuerrecht ist von großer Bedeutung, in welcher Form die Betriebsübertragung erfolgt (Formen der Nachfolge, siehe Kap. 1.3.). Je nachdem, ob der Betrieb entgeltlich oder unentgeltlich übertragen wird, ergeben sich unterschiedliche steuerliche Konsequenzen.

(Gemischte) Schenkung und Einkommensteuer

Wird ein Betrieb im Familienverband übergeben, handelt es sich zivilrechtlich meist um eine Schenkung. Dies kann auch eine „gemischte Schenkung" sein. Darunter versteht man eine Vermögensübertragung mit Gegenleistungen der übernehmenden Person, bei der jedoch die Unentgeltlichkeit überwiegt. Die Gegenleistung kann auch die Übernahme von Schulden sein. Entscheidend für die Beurteilung der Unentgeltlichkeit sind die wahren Werte (Verkehrswerte), nicht die Buchwerte eines Unternehmens. Liegt eine (gemischte) Schenkung vor, fällt keine Einkommensteuer an.

Der Betrieb wird mit den Buchwerten der übergebende Person weitergeführt, sogenannte „stille Reserven" werden nicht aufgedeckt. Lediglich dann, wenn sie sich einzelne Sachen (z.B. einen PKW, der sich im Betriebsvermögen befindet) zurückbehält, müssen diese mit dem Zeitwert aus dem Betriebs- in das Privatvermögen entnommen werden. Dies bedeutet, dass die

Differenz zwischen dem Buchwert und dem Zeitwert zum Entnahmezeitpunkt, also die sogenannten „stillen Reserven", als Gewinn zu versteuern ist.

Beispiel:

Buchwert	EUR 1.000,–
Entnahme- bzw. Zeitwert	EUR 10.000,–
Gewinn	EUR 9.000,–

Es fallen daher je nach sonstigen Einkünften der Übergeberin bzw. des Übergebers Steuern bis zu 55% des Gewinnes an. Für die Entnahme von Grundstücken (Grund und Boden, Gebäuden) gibt es eine Erleichterung. Die Entnahme von Grundstücken bei unentgeltlicher Übergabe erfolgt in der Regel steuerfrei. Das bedeutet, die stillen Reserven werden im Zeitpunkt der Entnahme nicht aufgedeckt und versteuert.

Zu bedenken ist natürlich auch, dass die übernehmende Person durch die Übernahme der „stillen Reserven" eine vorerst „schlummernde" Steuerbelastung mit übernimmt. Wird nämlich der Betrieb aufgegeben oder verkauft, sind die „stillen Reserven" zu versteuern. Das kann bis zu 55% des Gewinnes ausmachen. Steuerliche Begünstigungen stehen regelmäßig erst nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder im Krankheitsfall zu.

Unternehmensverkauf und Einkommensteuer

Wird ein Betrieb verkauft, sind die aufgedeckten „stillen Reserven" (Differenz Buchwert/Verkaufserlös) als Gewinn zu versteuern.

Da diese Differenz sehr hoch sein kann, beträgt die Steuer (wenn keine Verlustvorträge vorhanden sind) oft bis zu 55% der stillen Reserven. Für betrieblich genutzte Gebäude(-teile) sowie Grundstücke gilt der fixe Steuersatz von 30% bzw. auf Antrag die Regelbesteuerung. Im Falle des entgeltlichen Unternehmenserwerbs (Kauf) können Sie als übernehmende Person die Anschaffungskosten (ausgenommen für Grund und Boden) steuermindernd abschreiben.

Wird der Betrieb endgültig (langfristig) verpachtet oder aufgegeben sind die stillen Reserven, mit Ausnahmen bei Grundstücken, ebenfalls zu versteuern. Jedoch ist anstelle des Verkaufspreises der Schätzwert (Verkehrswert) maßgeblich. Diese Regelungen gelten im Übrigen sinngemäß auch für Personengesellschaften (OG, KG, GesbR).

Steuerbegünstigungen bei Unternehmensverkauf und Betriebsaufgabe

Für Veräußerungs- bzw. Aufgabegewinne kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zwischen verschiedenen Steuerbegünstigungen gewählt werden:

Es gibt grundsätzlich einen Freibetrag in Höhe von 7.300,– Euro – der den Freibetrag übersteigende Teil des Veräußerungs- bzw. Aufgabegewinnes unterliegt der Einkommensteuer.

Ist der Veräußerungs- bzw. Aufgabegewinn wesentlich höher als der Freibetrag, besteht die Möglichkeit, diesen auf Antrag gleichmäßig auf drei Jahre zu verteilen. Der Freibetrag steht in diesem Fall nicht zu. Zudem müssen seit der Betriebseröffnung bzw. dem letzten entgeltlichen Betriebserwerb sieben Jahre verstrichen sein.

Für Personen, die das sechzigste Lebensjahr vollendet haben oder erwerbsunfähig sind, gibt es ähnlich wie bei der Betriebsaufgabe im Todesfall einer Unternehmerin bzw. eines Unternehmers insbesondere den sogenannten Hälftesteuersatz, d.h. im Ergebnis, dass nur die Hälfte der sonst fällig werdenden Steuer anfällt. Für betrieblich genutzte Grundstücke gilt der fixe Steuersatz von 30% mit Veranlagungsoption.

Veräußerung von GmbH-Anteilen

Bei der (unentgeltlichen) Übergabe von GmbH-Anteilen (Schenkung bzw. gemischte Schenkung) fällt keine Einkommensteuer an.

Werden GmbH-Anteile verkauft (sogenannter „share deal"), hat die Verkäuferin bzw. der Verkäufer von dem ihre bzw. seine einbezahlte Stammeinlage übersteigenden Betrag Sonder-Einkommensteuer in Höhe von 27,5% zu bezahlen. Als erwerbende Person können Zinsen für den Kaufpreis nur steuerlich abgesetzt werden, wenn eine Kapitalgesellschaft Erwerberin ist. Physische Personen müssen die Anschaffungskosten privat finanzieren, können also insbesondere auch keine Zinsen für allfällige Kredite oder einen Firmenwert und dgl. steuermindernd geltend machen. Im Falle einer Anteilsveräußerung bleibt die GmbH als juristische Person unverändert bestehen, es ändert sich also auch nichts an den Buchwerten, den bestehenden Verträgen usw.

Wird allerdings kein Anteil verkauft, sondern verkauft die GmbH selbst „ihren Betrieb" (sogenannter „asset deal"), fällt bei der GmbH Körperschaftsteuer für die aufgedeckten stillen Reserven (Differenz Buchwert/Verkaufserlös) in Höhe von 23% an. In weiterer Folge könnten die Gesellschafter daraus erzielte Gewinne ausschütten, hier fällt dann die Kapitalertragsteuer (27,5%) an, und danach die GmbH liquidieren. Diese Variante ist insofern für die erwerbende Person häufig attraktiver als der Anteilsverkauf, weil sie dann (unabhängig von der Rechtform) die Anschaffungskosten (Kaufpreis) steuerlich abschreiben und Zinsen für einen Kredit als Betriebsausgabe geltend machen kann.

Unternehmensveräußerung und Umsatzsteuer

Die Veräußerung unternehmerisch genutzter Sachen ist natürlich nach den allgemeinen Regeln auch umsatzsteuerpflichtig. Dies gilt auch bei der Übergabe – sei sie entgeltlich oder unentgeltlich – eines ganzen Unternehmens. Damit Sie als erwerbende Person die Umsatzsteuer, die Sie der verkaufenden Person bezahlen müssen, auch als Vorsteuer wieder abziehen können, ist die Ausstellung einer ordnungsgemäßen Rechnung (laut Inventur) notwendig. Um hier keine Fehler zu machen bzw. allfällige Direktverrechnungsmöglichkeiten nutzen zu können, ist jedenfalls ein Gespräch mit einer Fachkraft aus dem Bereich Steuern dringend anzuraten.

Kein Umsatzsteuerproblem stellt, wenn lediglich die Art der Einkünfte sich ändert, also anstatt Einkünften aus Gewerbebetrieb Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung erzielt werden. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der Betrieb aufgegeben wird und die betrieblich genutzten Räumlichkeiten vermietet werden oder endgültig der Betrieb verpachtet wird.

Werden betrieblich genutzte Gebäudeteile künftig jedoch ausschließlich einer privaten Nutzung unterzogen (z.B. Wohnung für Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber oder deren Kinder), sind Vorsteuern für aktivierte Gebäudeinvestitionen oder Großreparaturen, die in den letzten 20 Jahren vor der Betriebsaufgabe angefallen sind, aliquot zurückzuzahlen.

Schenkungs- und Erbschaftssteuer

Diese Abgabe wurde aufgrund zweier Erkenntnisse des Verfassungsgerichthofes mit Wirkung vom 1.8.2008 beseitigt. Allenfalls ist eine Schenkungsmeldung erforderlich.

Grunderwerbsteuer und Grundbuchsgebühr

Grunderwerbsteuer fällt an, wenn Liegenschaften (Grundstücke, Gebäude, ...) übertragen werden. Sie beträgt im begünstigten Familienkreis (Eheleute, eingetragene Partnerinnen und Partner, Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten, sofern ein gemeinsamer Haushalt besteht oder bestanden hat, Elternteil, Verschwägerte in gerader Linie (z.B. Schwiegereltern, Schwiegerkinder), Geschwister, Nichten und Neffen, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Wahlkinder oder Schwiegerkinder der übergebenden Person) zwischen 0,5 und 3,5% des Grundstückswertes. Dabei kommt ein Stufentarif zur Anwendung:

Grundstückswert in €	Steuersatz
Für die ersten 250.000	0,5%
Für die nächsten 150.000	2,0%
Darüber hinaus	3,5%

Der Grundstückswert ist nach bestimmten Verfahren zu ermitteln. Bei unentgeltlicher Übertragung von sich im Betriebsvermögen befindlichen Liegenschaften gibt es einen Freibetrag von € 900.000,–.

Grundstücke, die im Rahmen einer begünstigten Betriebs-, Teilbetriebs- oder Mitunternehmeranteilsübertragung auf den Erwerber übergehen, unterliegen (nach Abzug des Betriebsfreibetrages) mit ihrem entgeltlichen Teil dem Normaltarif von 3,5%, mit ihrem unentgeltlichen Teil dem Stufentarif. So weit die Grunderwerbsteuer nach dem Stufentarif zu berechnen ist, ist sie der Höhe nach mit 0,5% des (anteiligen betrieblichen) Grundstückswertes (ohne Abzug des Betriebsfreibetrages) begrenzt.

Die Begünstigung setzt voraus, dass die Übergeberin bzw. der Übergeber eine natürliche Person ist und entweder das 55. Lebensjahr vollendet hat oder in einem Maße erwerbsunfähig ist, dass sie nicht mehr in der Lage ist, den Betrieb fortzuführen.

Bei einem Kauf beträgt die Grunderwerbsteuer 3,5 % des Kaufpreises.

Unabhängig davon gibt es für Übergaben, die unter das NEUFÖG (siehe Kapitel 2.2.) fallen, einen (zusätzlichen) Freibetrag von € 75.000,–.

Die Grundbuchsgebühr beträgt 1,1% der gleichen Bemessungsgrundlage wie bei der Grunderwerbsteuer. Dabei werden allerdings keine Freibeträge abgezogen.

Steuerrecht aus Sicht der Verpachtung und Pacht eines Betriebes

Einkommensteuer
Beim Einkommensteuerrecht ist für die verpachtende Person besondere Vorsicht geboten: Besteht nämlich begründete Annahme, dass der Betrieb von dieser Person nie mehr auf eigene Rechnung geführt werden wird (Beurteilung nach dem Gesamtbild der Verhältnisse wie Alter des Verpächters, Laufzeit des Vertrages, Zurücklegung der Gewerbeberechtigung etc.), unterstellt die Finanzverwaltung eine endgültige Betriebsaufgabe mit allen steuerlichen Konsequenzen.

Das heißt, die Vermögenswerte müssen steuerlich ins Privatvermögen übernommen werden, wodurch es zur Besteuerung der stillen Reserven kommt, ohne dass die verpachtende Person einen Kaufpreis erhält. Eine Ausnahme gibt es allerdings für Betriebsgrundstücke, die in der Regel zum Buchwert entnommen werden dürfen.

Bei einer unterstellten Betriebsaufgabe fällt der Pachteuro unter Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung.

Bei der pachtenden Person stellt die an die verpachtende Person bezahlte Pacht eine gewinnmindernde Betriebsausgabe dar.

Umsatzsteuer
Der Pachtzins unterliegt der Umsatzsteuer, die die verpachtende Person an das Finanzamt zu entrichten hat und die pachtende Person üblicherweise als Vorsteuer abziehen kann.

WICHTIG!
für Übergeberinnen bzw. Übergeber: Da das Steuerrecht eine komplexe Materie ist, ist es besonders wichtig, bereits einige Jahre vor der geplanten Betriebsübergabe das Thema mit den zuständigen Fachleuten (Wirtschaftskammer, Steuerberatung, Unternehmensberatung, Rechtsvertretung, Notariat, ...) zu besprechen.

für Übernehmerinnen bzw. Übernehmer: Bei entgeltlichen Betriebsübertragungen empfiehlt sich die rechtzeitige Kontaktaufnahme mit dem Finanzamt. Dadurch ist gewährleistet, dass die Umsatzsteuerschuld der übergebenden Person mit der Vorsteuer der übernehmenden Person gegenverrechnet werden kann. Diese erspart sich somit, die Umsatzsteuer (20%) aufzubringen.

2.4. SOZIALVERSICHERUNG

Neben vielen anderen Aspekten führt eine Betriebsnachfolge sowohl für die Übernehmerin und den Übernehmer als auch für die Übergeberin und den Übergeber zu sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen. In sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen ergeben sich jedoch getrennte Betrachtungsweisen.

Übernehmerinnen und Übernehmer
Gewerbetreibende sind in der Kranken-, Pensions-, Unfallversicherung und Selbstständigenvorsorge pflichtversichert. Die Pflichtversicherung beginnt grundsätzlich mit dem Tag der Erlangung der Gewerbeberechtigung.

Für Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer sind im Gründungsjahr und im darauffolgenden Kalenderjahr in der Krankenversicherung fixe Mindestbeiträge (keine Nachzahlung bei höheren Einkünften) vorgesehen. Zu Nachzahlungen kann es jedoch in der Pensionsversicherung kommen.

Werden bestimmte Einkunfts- und Umsatzgrenzen im Kalenderjahr nicht überschritten und die weiteren persönlichen Voraussetzungen erfüllt, kann eine Einzelunternehmerin bzw. ein Einzelunternehmer eine Ausnahme aus der Pflichtversicherung beantragen (Kleinunternehmerausnahmen).

Es fällt dann nur der Unfallversicherungsbeitrag an. In der Praxis wird diese Regelung bei Übernahme eines gesunden Betriebes allerdings keine Anwendung finden.

UNSER TIPP

Informationen über die gesetzliche Sozialversicherung finden Sie im „Leitfaden für Gründung", im Internet unter www.gruenderservice.at/publikationen.

Direktlink

Übergeberinnen und Übergeber
Mit Einstellung des Betriebes und der Zurücklegung bzw. Ruhendmeldung der Gewerbeberechtigung endet auch die Pflichtversicherung in der Sozialversicherung der Gewerbetreibenden mit dem Letzten des Kalendermonats.

Ob nach Beendigung der selbstständigen Tätigkeit ein Anspruch auf Pension besteht, hängt vom Alter und von den erworbenen Versicherungszeiten ab.

UNSER TIPP

Zur Ermittlung des optimalen Übergabezeitpunkts vor Inanspruchnahme einer Pension können Sie drei Jahre vor dem geplanten Pensionsantritt eine Pensionsanfrage an die Sozialversicherung der Selbstständigen (SVS) stellen. Dabei wird berechnet, wann Sie die Voraussetzungen für eine Alterspension oder vorzeitige Alterspension frühestens erfüllen und wie hoch die Pension voraussichtlich sein wird. Durch den Antrag auf Ergänzung von Versicherungszeiten werden noch nicht gespeicherte Zeiten erfasst. Damit erhalten Sie kostenlos eine Entscheidungsgrundlage über Fortführung, Übergabe bzw. Aufgabe des Betriebes.

ACHTUNG: Diese Anfrage ersetzt nicht den Antrag auf Zuerkennung einer Pension. Zur Inanspruchnahme von Pensionsleistungen ist ein gesonderter Pensionsantrag notwendig.

Inwieweit die Fortführung einer selbstständigen Tätigkeit bzw. die Ausübung einer unselbstständigen Tätigkeit neben dem Bezug einer Pension möglich und sinnvoll ist, hängt von der in Anspruch genommenen Pension ab. Abhängig von der Pensionsart ist die Möglichkeit des Zuverdienstes der Höhe nach beschränkt.

Bei vorzeitigen Alterspensionen (auch Korridor- und „Hackler"-Pensionen) und Pensionen wegen „Erwerbsunfähigkeit" kann ein Zuverdienst zum Wegfall bzw. zur Kürzung der Pension führen.

Bei Bezug der vorzeitigen Alterspension ist bereits das Bestehen einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung schädlich.

UNSER TIPP

Die Ausübung einer gewerblich selbstständigen Tätigkeit neben der vorzeitigen Alterspension ist nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen für die Befreiung von der Pflichtversicherung in der Pensions- und Krankenversicherung vorliegen (Kleinunternehmerausnahme).

Nur bei Bezug einer Alterspension (Mann ab Vollendung des 65. Lebensjahres und Frau ab Vollendung des 60. Lebensjahres) ist ein uneingeschränkter Zuverdienst möglich. Dabei ist allerdings zu beachten, dass trotz Leistungsbezug aus der Pensionsversicherung aufgrund der fortgesetzten Tätigkeit Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Um im Einzelfall die zweckmäßigste Lösung zu finden und unliebsame Überraschungen zu vermeiden, empfehlen wir eine Beratung durch den Pensionsversicherungsträger bzw. durch die Wirtschaftskammer.

RECHT. Wie Sie für klare Verhältnisse sorgen.

Damit eine Betriebsnachfolge sicher erfolgreich sein kann, braucht es in vielen Bereichen rechtliche Sicherheit. Das verhindert unangenehme Überraschungen, schützt vor zusätzlichen Kosten und sichert eine reibungslose Weiterführung des Unternehmens.

Unternehmerische Qualität und fairer Wettbewerb sind in Österreich durch das Gewerberecht gesichert. Deshalb müssen Sie als Nachfolgerin oder Nachfolger die nötige(n) Gewerbeberechtigung(en) besitzen. Ein wichtiges Thema bei Nachfolgen sind aber auch die rechtlichen Voraussetzungen für betriebliche Anlagen: Die Aktualität von Betriebsanlagengenehmigungen muss sichergestellt sein – gerade dann, wenn Umbauten stattgefunden haben. Planen Sie selbst Umbauten, sollten Sie vorher wissen, ob die bestehende Genehmigung dafür ausreicht oder nicht. Nehmen Sie sicherheitshalber immer Kontakt mit den zuständigen Behörden auf. Eine aufrechte Genehmigung erspart in jedem Fall viel Zeit und Aufwand für Behördenwege.

Nicht nur bei einer Neugründung, auch bei einer Betriebsnachfolge ist die Rechtsform ein Thema, das Sie rechtzeitig klären sollten. Wenn gute Gründe für die bisherige Rechtsform sprechen, können Sie diese übernehmen – falls nicht, sollten Sie die Möglichkeit nutzen, die Rechtsform zu wechseln.

Rechtliche Fragen können auch bei den Dienstverhältnissen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstehen. Wichtig: Diese dürfen wegen der Übernahme nicht gekündigt werden. Aufrechte Dienstverhältnisse bestehen mit allen Rechten und Pflichten weiter. Binnen Monatsfrist kündigen kann man bei Betriebsnachfolgen hingegen Versicherungen.

Ganz entscheidend ist die rechtliche Klarstellung aller Haftungsfragen: Haftungen können z.B. für Verbindlichkeiten oder Abfertigungsansprüche bestehen. Haftungen sollten Sie unbedingt beim Kaufpreis berücksichtigen.

3. RECHT

3.1 Gewerbe- und Betriebsanlagenrecht
Was Sie und der Betrieb brauchen
→ **S.36**

3.2 Rechtsformen
Rechtsform beibehalten oder wechseln?
→ **S.37**

3.3 Miet- und Pachtrecht
Wichtige Bestimmungen im Vergleich
→ **S.43**

3.4 Haftung
Wofür man alles haften kann
→ **S.48**

3.5 Familie/Erbrecht
Vorsorgen und Zukunft sichern
→ **S.54**

3.1. GEWERBE- UND BETRIEBSANLAGENRECHT

Für jede gewerbliche Tätigkeit brauchen Sie eine Gewerbeberechtigung. Eine der zentralen Fragen im Übergabeprozess stellen die gewerberechtlichen Aspekte dar. Darüber hinaus gibt es aber auch noch andere gesetzliche Grundlagen, die eine Wirtschaftskammermitgliedschaft begründen (z.B. Bilanzbuchhalter).

Als Voraussetzungen für das Erlangen einer Gewerbeberechtigung gelten

- die Eigenberechtigung, sprich die Vollendung des 18. Lebensjahres,
- die Staatsangehörigkeit zu einem Mitgliedsstaat der EU oder eines anderen Vertragsstaates des EWR oder das Vorliegen eines fremdenrechtlichen Aufenthaltstitels zur Ausübung des Gewerbes
- sowie das Fehlen von Auschluss-gründen,
- die Erbringung eines Befähigungsnachweises bei reglementierten Gewerben.

Allgemeine Informationen zum Gewerberecht finden Sie in unserer Broschüre „Leitfaden zur Gründung" (Online-Version auf www.gruenderservice.at/publikationen).

Direktlink

Die Betriebsübergeberin oder der -übergeber verfügt im Regelfall über die passenden Gewerbeberechtigungen.

Vielmehr kommt es hier darauf an, ob Sie als übernehmende Person die passenden gewerberechtlichen Voraussetzungen mit sich bringen. Wichtig: Das Leistungsspektrum eines Betriebes kann sich im Laufe des Unternehmerlebens durchaus stark verändern.

Prüfen Sie auf jeden Fall, ob die bestehenden Gewerbeberechtigungen noch zum Leistungsangebot des zu übernehmenden Betriebes passen. Wenden Sie sich dazu an Ihre Wirtschaftskammer (Gründerservice, Regional- bzw. Bezirksstelle).

Arten der Gewerbe

Es gibt drei Arten von Gewerben. Es kann sein, dass ein Gewerbe, bei dem die Betriebsübergeberin bzw. der -übergeber noch einen Befähigungsnachweis erbringen musste, mittlerweile ein freies Gewerbe ist oder umgekehrt. Ihre Wirtschaftskammer hilft Ihnen bei der Abklärung der gewerberechtlichen Bestimmungen.

Es gibt drei Arten von Gewerben:	z.B.
Freie Gewerbe ohne Befähigungsnachweis	Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung, Marktfahrerin und Marktfahrer, Tankstellen, Handelsgewerbe, Werbeagentur
Reglementierte Gewerbe und Handwerke Befähigungsnachweis erforderlich	Fleischerhauerin und Fleischerhauer, Unternehmensberaterin und Unternehmensberater, Versicherungsagentin und Versicherungsagent, Tischlerin und Tischler, Kosmetikerin und Kosmetiker
Rechtskraftgewerbe Sie brauchen einen Befähigungsnachweis und die Zuverlässigkeitsprüfung	Baumeisterin und Baumeister, Pyrotechnikunternehmerin und -unternehmer, Zimmermeisterin und Zimmermeister, Vermögensberaterin und Vermögensberater

Bei den reglementierten Gewerben benötigen Sie zusätzlich zu den allgemeinen Voraussetzungen den passenden Befähigungsnachweis. Falls dieser bei der nachfolgenden Person nicht vorliegt, gibt es dennoch mehrere Möglichkeiten: individuelle Befähigung, Befähigungs- bzw. Meisterprüfung oder Anstellung einer gewerberechtlichen geschäftsführenden Person. Diese Optionen sind im „Leitfaden für Gründung" näher beschrieben.

Betriebsanlagenrecht

Unter einer gewerblichen Betriebsanlage versteht man jede örtlich gebundene Einrichtung, die einer gewerblichen Tätigkeit dient. In der Regel sind diese Betriebsanlagen (auch Neu- oder Umbau) nach der Gewerbeordnung genehmigungspflichtig, das heißt, sie müssen über eine Betriebsanlagengenehmigung verfügen. Diese ist nicht notwendig, wenn sich Ihre Betriebsanlage nicht nachteilig auf die Schutzinteressen der Gewerbeordnung auswirkt (dies ist z.B. bei reinen Bürobetrieben der Fall). Gewerbliche Betriebsanlagen sind z.B.: Werkstätten, Gasthäuser, Garagen, Hotels, Abstellplätze etc.

Falls Sie einen Betrieb übernehmen, der über eine Betriebsanlagengenehmigung verfügen soll, erkundigen Sie sich bei der Übergeberin bzw. beim Übergeber, ob diese Genehmigung noch aktuell ist. Diese Person ist dazu verpflichtet, diese Genehmigung immer wieder zu aktualisieren. Besonders wenn im Betrieb Umbauten stattgefunden haben, ist besonderes Augenmerk auf eine aktuelle Betriebsanlagengenehmigung zu legen. Es besteht eine gewerberechtliche Verantwortlichkeit der Behörde gegenüber, wenn Änderungen der Vorbesitzerin bzw. des Vorbesitzers nicht genehmigt oder Auflagen nicht eingehalten wurden. Lassen Sie sich eine aktuelle Genehmigung der Betriebsanlage vorlegen, und kontrollieren Sie den Bescheid auf seine „Wirklichkeit". Auskunft darüber kann Ihnen auch die Bezirksverwaltungsbehörde geben. Es ist möglich, sich im Vorfeld bei der Behörde über alle für die Betriebsanlage geltenden Bescheidinhalte zu informieren und so allfälligen Anpassungsbedarf rechtzeitig zu erkennen und einzuplanen. Besonders der Aspekt der aufrechten Betriebsanlagengenehmigung ist ein Argument für die Betriebsnachfolge, da man sich eine Vielzahl von Behördenwegen durch eine aufrechte Genehmigung ersparen kann. Falls die Betriebsanlagengenehmigung nicht aktuell ist bzw. Auflagen in der Zwischenzeit obsolet geworden sind, kann entweder Schritt für Schritt die Auflagengenehmigung nachgeholt werden bzw. können die obsolet gewordenen Auflagen aus dem Genehmigungsbescheid entfernt werden.

3.2. RECHTSFORMEN

Welche Rechtsform ist für Unternehmer die richtige?

Wird ein Betrieb übernommen, stellt sich die Frage, ob dessen Rechtsform beibehalten werden soll oder die Gelegenheit genützt wird, auch die Rechtsform zu wechseln. Der folgende Überblick soll die Entscheidung ein wenig erleichtern:

Einzelunternehmen

Diese Rechtsform ist die einfachste und im laufenden Betrieb meist auch kostengünstigste Variante, um ein Unternehmen zu übernehmen und zu betreiben. So lange das jährlich zu versteuernde Einkommen der Unternehmerin bzw. des Unternehmers € 100.000,– nicht deutlich übersteigt, ist aufgrund der Gestaltungsmöglichkeiten im Steuerrecht das Einzelunternehmen oftmals die günstigste Rechtsform. Gleichzeitig ist die gewerbliche Sozialversicherung (rund 27% des Betriebsergebnisses) gerade im Vergleich zur ASVG-Versicherung (Versicherung als Dienstnehmer:in) wesentlich kostengünstiger. Bei Dienstverhältnissen fallen rund 40% an Lohnnebenkosten an, diese höheren Kosten wiederum bewirken aber keine höhere Pension.

Ein Nachteil des Einzelunternehmens besteht in der unbeschränkten und persönlichen Haftung der selbstständigen Person. Diese haftet auch für Schäden, die ihre unterstützenden Personen (Personal, Subunternehmer:innen

u. dgl.) verschuldet haben. Das Risiko ist damit gerade bei größeren und gefahrengeneigten Betrieben nicht unbeträchtlich. Wie können Sie diese Risiken mindern?

Schließen Sie eine maßgeschneiderte Haftpflichtversicherung ab, tragen Sie Veräußerungs- und Belastungsverbote zugunsten naher angehöriger Personen im Grundbuch ein, und verwenden Sie allgemeine Geschäftsbedingungen mit entsprechenden Haftungseinschränkungen. In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht sind eine freiwillige Krankenzusatzversicherung (2,5% Ihrer vorläufigen Beitragsgrundlage sichern Kranken- bzw. Taggeld) und eine freiwillige Höherversicherung bei der Unfallversicherung durchaus überlegenswert.

Offene Gesellschaft (OG)

Bei dieser Rechtsform haftet jede Gesellschafterin bzw. jeder Gesellschafter persönlich, unbeschränkt und solidarisch für die Schulden der OG. Einkommensteuerlich und sozialversicherungsrechtlich gibt es für diese Personen mit Geschäftsanteilen keinen Unterschied im Vergleich zum Einzelunternehmen. Wichtig ist ein wohlüberlegter Gesellschaftsvertrag, der Gewinn- und Vermögensbeteiligung, aber auch die Modalitäten bei Ausscheiden einer Person mit Geschäftsanteilen genau regelt. Gut abgestimmte Spielregeln betreffend die Stimmrechte (z.B. welche Entscheidungen welcher Mehrheiten bedürfen) tragen ganz wesentlich zum Funktionieren der Gesellschaft bei. Ebenso muss klargestellt werden, ob z.B. jede dieser Personen alleine vertretungs- und geschäftsführungsbefugt ist oder ob nur eine gemeinsame Vertretung der Gesellschaft nach außen möglich ist.

Gesellschaft nach bürgerlichem Recht (GesbR)

Im Wesentlichen funktioniert die Gesellschaft nach bürgerlichem Recht (GesbR) wie die OG. Ein Unterschied: sie ist nicht im Firmenbuch eingetragen und besitzt damit keine Rechtspersönlichkeit. Eine Ausnahme besteht im Umsatzsteuerrecht – hier besitzt auch die GesbR quasi Rechtspersönlichkeit.

Im Gewerberecht benötigt – mangels Rechtspersönlichkeit der GesbR – jede Gesellschafterin bzw. jeder Gesellschafter alle erforderlichen Berechtigungen. Dies ist bei der OG oder KG nicht der Fall. Daher muss ein allfälliger Befähigungsnachweis auch bloß von einer persönlich haftenden Person mit Geschäftsanteilen erbracht werden, sollte nicht eine angestellte Person als gewerberechtliche geschäftsführende Person bestellt werden. Manchmal macht schon aus diesem Grund eine OG oder KG Sinn.

Kommanditgesellschaft (KG)

Im Unterschied zur OG gibt es bei der KG mindestens eine Gesellschafterin oder Gesellschafter, die persönlich, unbeschränkt und allenfalls solidarisch haftet (sogenannter Komplementär) und eine Gesellschafterin oder ein Gesellschafter, die:der nur mit einer (beliebig hohen) Einlage haftet (sogenannter Kommanditist). Diese Einlage (Hafteinlage) wird im Firmenbuch eingetragen. Vertretungsbefugt sind Sie jedoch nur als Komplementär (dem Kommanditisten kann die Geschäftsführungsbefugnis vertraglich eingeräumt werden). Der Kommanditist, sofern er (regelmäßig) mitarbeitet, ist sozialrechtlich typischerweise eine angestellte Person und dementsprechend ASVG-versichert.

Einkommensteuerlich sind Kommanditisten jedoch immer Mitunternehmer:innen. Sie haben also wie diese Einkünfte aus Gewerbebetrieb, auch wenn sie sozialrechtlich häufig Dienstnehmer:innen oder freie Dienstnehmer:innen sind. Ob ein mittätiger Kommanditist auch gewerblich versichert sein kann, muss im Einzelfall genau geprüft werden. Typischerweise liegt aber meist ein Dienstverhältnis vor.

Zur gewerberechtlich geschäftsführenden Person können Sie, sofern ein Befähigungsnachweis nötig ist, nur als Komplementär oder mindestens halbtagsbeschäftigte angestellte Person bestellt werden.

GmbH & Co KG

Die GmbH & Co KG ist nichts anderes als eine KG, bei der die (meist einzige) persönlich haf-

tende gesellschaftende Person (Komplementär) eine GmbH ist (siehe unten). Da die GmbH am Vermögen der KG typischerweise gar nicht beteiligt wird und oft der einzige Kommanditist gleichzeitig Geschäftsführer:in der GmbH und dort alleinige:r Gesellschafter:in ist, kann diese Rechtsform quasi auch als „Einzelunternehmen mit beschränkter Haftung" bezeichnet werden. Tatsächlich können Sie als Geschäftsführer:in und Kommanditist mit 100% sowohl am Vermögen der KG als auch der GmbH beteiligt sein. Sie sind in diesem Fall gewerblich versichert (wesentlich billiger als ASVG) und können allfällige Verluste in der KG als Kommanditist sofort mit Ihrem Geschäftsführerbezug oder anderen positiven Einkünften verrechnen. Im Gegensatz zur reinen GmbH ist diese Rechtsform also flexibler, weil allfällige Verluste mit positiven Einkünften verrechnet werden können.

Liegenschaften, die betrieblich genutzt werden, können ohne steuerliche Nachteile zivilrechtlich an die KG vermietet werden (sogenanntes Sonderbetriebsvermögen), sie fallen dann nicht in den Haftungsfonds. Einzige unbeschränkt haftende Gesellschafterin ist die GmbH. Der Kommanditist haftet bis zur Höhe seiner Einlage. Eine persönliche Haftung darüber hinaus ist grundsätzlich ausgeschlossen, sofern Sie nicht als Bürgin bzw. Bürge und/oder Zahler:in oder dergleichen fungieren. Die KG selbst haftet natürlich auch, wird jedoch meist – abgesehen von der Haft- und Pflichteinlage des bzw. der Kommanditisten – kaum Vermögen besitzen, weil etwa Liegenschaften und andere wertvolle Güter nicht in die Gesellschaft eingebracht werden müssen, sondern im Sonderbetriebsvermögen einer Gesellschafterin bzw. eines Gesellschafters verbleiben können.

Durch die Mehrheitsbeteiligung in der GmbH (bis zu 100 %) wären Sie als geschäftsführende:r Gesellschafter:in und Kommanditist gewerblich versichert.

Im ASVG wären Sie nur dann versichert, wenn Sie an der GmbH mit weniger als 50% beteiligt sind und keine Sperrminorität haben. Bei einer Beteiligung von maximal 25% einer Gesellschafterin bzw. eines Gesellschafters würden Sie auch steuerlich angestellt sein und den Vorteil des 13. und 14. Monatsgehaltes lukrieren. Im Hinblick auf die wesentlich teurere ASVG-Versicherung ist diese Variante aber nur bedingt zu empfehlen.

Gerade im Falle eines Pensionsantrittes eignet sich diese Rechtsform sowie auch die gewöhnliche KG, weil auch ohne Übergabe oder Veräußerung die Pension als bloßer Kommanditist, der nicht mitarbeitet, schon bezogen werden kann. Freilich ist eine oder ein GmbH-Geschäftsführer:in bzw. ein Komplementär für den Fortbetrieb erforderlich.

Auch im Falle einer Übergabe empfiehlt sich die GmbH & Co KG für nachfolgende Personen vor allem dann, wenn das Unternehmen zwar eher schwankende (nicht allzu hohe) Gewinne, etwa zwischen € 50.000,– und € 150.000,– jährlich, erzielt und die Haftung beschränkt werden soll.

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die GmbH eignet sich vor allem für Betriebe, die laufend relativ hohe steuerpflichtige Gewinne erzielen. Selbst wenn in einer GmbH der gesamte Gewinn ausgeschüttet wird, also nach Abzug der Körperschaftsteuer (KÖSt) in Höhe von 23% nochmals die Kapitalertragsteuer (KESt) in Höhe von 27,5% für die Ausschüttung abzuführen ist, kann die Steuerbelastung mit insgesamt 45,63% niedriger sein als die Einkommensteuer bei Einzelunternehmen oder Personengesellschafter:innen, die bis zu 55% betragen kann.

Keinesfalls sollten Sie aber eine GmbH gründen, wenn nach Abzug des Gehaltes der geschäftsführenden Person und allfälliger Mieten für Raumüberlassung oder dergleichen keine Gewinne mehr oder gar Verluste in der GmbH anfallen würden. Verluste der GmbH können nämlich nicht mit positiven Einkünften ihrer Gesellschafterinnen bzw. Gesellschafter verrechnet werden. So zahlen Sie etwa als geschäftsführende:r Gesellschafter:in Ihre Steuer- und Sozialabgaben völlig ungekürzt von Ihrem Bezug, obwohl in der GmbH ein Verlust und dafür noch Mindestkörperschaftsteuer anfällt. Dies ganz abgesehen von den höheren laufenden

Kosten einer GmbH für Buchhaltung, Firmenbuch, WK-Umlagen etc.

Im Gegensatz zu den Personengesellschaften benötigt man für die GmbH-Gründung oder Anteilsveräußerung eine Notarin bzw. einen Notar und ein Mindestkapital (€ 35.000,–), von dem Sie die Hälfte tatsächlich einbezahlen müssen. GmbHs, die ab dem 1.3.2014 NEU gegründet und zur Eintragung in das Firmenbuch angemeldet werden, können das sogenannte Gründungsprivileg in Anspruch nehmen: Das Stammkapital beträgt 35.000,– Euro. Im (Gründungs-)Gesellschaftsvertrag kann aber vorgesehen werden, dass die gründungsprivilegierten Stammeinlagen auf 10.000,– Euro beschränkt werden. Davon ist die Hälfte in bar einzuzahlen. Von diesen Bareinlagen müssen wenigstens 5.000,– Euro sofort eingezahlt werden. Dieses Gründungsprivileg besteht für maximal zehn Jahre ab Eintragung der Gesellschaft in das Firmenbuch. Das Geld steht dann der GmbH zur Verfügung. Für das eventuell noch nicht einbezahlte Stammkapital haften die Gesellschafter:innen persönlich ihrer GmbH gegenüber.

Wird eine GmbH gewählt, kann – was durchaus viele Vorteile birgt – auch eine „Ein-Personen-GmbH" gegründet werden. Geschäfsführende Gesellschafter:innen wären jedenfalls gewerblich versichert und hätten Einkünfte aus selbstständiger Arbeit. Sie könnten im Gegensatz zu Geschäftsführer:innen im Angestelltenverhältnis (bis 49% Beteiligung ohne qualifizierte Minderheitenrechte) die laufenden Kosten und Abgaben relativ gut steuern.

Dies ist im Hinblick auf die gesetzliche Pension und die jährliche Steuerbelastung ein erheblicher Vorteil.

Gewerberechtlich ist eine „gewerberechtliche geschäftsführende Person " zu bestellen, die – sofern ein Befähigungsnachweis nötig ist – wie bei allen Gesellschaften mit Rechtspersönlichkeit entweder vertretungsbefugtes Organ (sog. „handelsrechtliche Geschäftsführerin bzw. handelsrechtlicher Geschäftsführer") oder zumindest halbtagsbeschäftigte Person im Dienstverhältnis sein muss. Die gewerberechtliche Geschäftsführerin bzw. der gewerberechtliche Geschäftsführer muss den Befähigungsnachweis erbringen.

UNSER TIPP

Aufgrund der relativ hohen Kosten eines Dienstverhältnisses, das steuerlich auch nur bis zu einer Beteiligung von 25% an der GmbH möglich ist, sollte möglicherweise gleich eine „Ein-Personen-GmbH" gegründet werden.

Rechtsform und Übergabe

Aufgrund des Wegfalls der Erbschafts- und Schenkungssteuer sind bis zu einer allfälligen Neuregelung– sieht man von der Notariatsaktspflicht bei Übertragung von GmbH-Anteilen ab – kaum Kostenunterschiede zwischen Anteilsübergabe oder Übergabe von Einzelunternehmen oder Personengesellschaften festzustellen.

Zur einkommensteuerlichen Situation bei Anteilsübertragungen bzw. bei der Übertragung von Einzelunternehmen oder Anteilen an Personengesellschaften sowie zum Thema Grunderwerbssteuer siehe die Ausführungen in Kapitel 2.3. „Steuern".

Anzumerken ist, dass die Rechtsformen der GmbH wie auch der GmbH & Co KG im Rahmen einer Unternehmensübergabe den Beteiligten wesentlich mehr Gestaltungsspielräume einräumt als z.B. die Übergabe eines Einzelunternehmens ohne Wandlung der Rechtsform.

FOKUS

Tipps zur Vertragsgestaltung

Verträge für entgeltliche oder unentgeltliche Unternehmensveräußerung müssen wohlüberlegt sein. Hier einige wichtige Hinweise, die Sie unbedingt beachten müssen:

Haftungsfragen
Als Übernehmerin oder Übernehmer des Betriebes haften Sie Dritten gegenüber (z.B. Finanzamt, Gebietskrankenkasse) für alle Schulden des Vorgängers, die Sie kannten oder kennen mussten. Diese Haftung ist beschränkt mit dem Wert des übernommenen Vermögens, wenn diese Haftungsbegrenzung im Firmenbuch eingetragen oder öffentlich (z.B. Einschaltung in bundesweiter Tageszeitung, Verständigung aller Geld-/Kreditgebende) bekannt gemacht wurde. Ist dies nicht geschehen, haften Sie für sämtliche Schulden der übergebenden Person bzw. der Veräußerin oder des Veräußerers unbeschränkt. Es kann im Innenverhältnis, also zwischen veräußender Person und Ihnen, vereinbart werden, dass diese bis zum Stichtag des Unternehmensübergangs haftet. Diese Vereinbarung ist jedoch Dritten gegenüber unwirksam. Eine Haftung tritt nur dann nicht ein, wenn der Erwerb im Zuge eines gerichtlichen Insolvenzverfahrens oder einer gerichtlichen Zwangsverwertung (Versteigerung) erfolgte.

UNSER TIPP

Eine Möglichkeit, das Haftungsrisiko etwas einzuschränken, besteht neben einer Eintragung im Firmenbuch auch insoweit, als von der übergebenden Person bzw. von der Veräußerin oder dem Veräußerer bei der ÖGK oder auch beim Finanzamt ein sogenannter „Rückstandsausweis" (bescheidmäßige Feststellung, ob bzw. gegebenenfalls wie viel an Beitragszahlungen noch offen ist) eingeholt werden kann. Diese Feststellungen sind dann auch für den Erwerber verbindlich.

Übergang der Dienstverhältnisse
Die aufrechten Dienstverhältnisse gehen mit allen Rechten und Pflichten auf Sie über. Die Belegschaft darf wegen der Unternehmensveräußerung nicht gekündigt werden!

Versicherungen
Im Falle einer Unternehmensveräußerung gehen die bestehenden betrieblichen Versicherungen auf die Nachfolgerin oder den Nachfolger mit allen Rechten und Pflichten über. Sowohl das Versicherungsunternehmen wie auch die nachfolgende Person können diese aber binnen Monatsfrist kündigen. Die Frist beginnt für das Versicherungsunternehmen mit Kenntnis der Veräußerung, für die übergebende Person mit dem Erwerb des Unternehmens.

UNSER TIPP

Sollen Versicherungen **nicht** übernommen werden, achten Sie darauf, dass gewährte Dauerrabatte unter Umständen nachverrechnet werden können.

Bau- und Betriebsanlagengenehmigung
Vergewissern Sie sich vor der Übernahme, dass sämtliche öffentlich-rechtlichen Bewilligungen im erforderlichen Ausmaß auch tatsächlich vorhanden sind. Gerade im Zuge von Übergaben prüfen die Gewerbebehörden häufig die Einhaltung der Auflagen der Genehmigung und schreiben unter Umständen zusätzliche Auflagen vor.

UNSER TIPP

Prüfen Sie die vorhandenen Genehmigungsbescheide auf ihre Übereinstimmung mit der „Wirklichkeit", und holen Sie sich eine Erstinformation bei Ihrer Wirtschaftskammer, ob mit zusätzlichen Auflagen zu rechnen ist.

Veräußerungs- und Belastungsverbote
Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälte und Notarinnen bzw. Notare empfehlen bei Übergaben im Familienkreis immer wieder die Eintragung von Veräußerungs- und Belastungsverboten zugunsten der übergebenden Person. Da solche Verbote – mangels anderer Befristung – auf Lebenszeit der übergebenden Person gelten, muss Ihnen klar sein, dass Sie unter Umständen noch Jahrzehnte nach der Übergabe diese Person fragen müssen, ob Sie z.B. einen Kredit, der grundbücherlich gesichert werden soll, aufnehmen dürfen.

UNSER TIPP

Veräußerungs- und Belastungsverbote der übergebenden Person zeitlich befristen.

Aus Haftungsgründen können aber gerade bei Liegenschaften, die z.B. nicht für Sicherungszwecke benötigt werden (z.B. Privathaus etc.), zugunsten der Eheleute oder Kinder Veräußerungs- und Belastungsverbote eingetragen werden. Im Haftungsfall können diese Liegenschaften ohne Zustimmung der Berechtigten nicht verwertet werden.

Marken, Domains etc.
Gewerbliche Schutzrechte, Domains und dgl. müssen auch formell rechtzeitig auf die Nachfolgerin oder den Nachfolger übertragen werden, damit sie nicht verloren gehen!

Konkurrenzverbote
Im Falle eines Unternehmenskaufes ist es zweckmäßig zu vereinbaren, dass die Verkäuferin oder der Verkäufer Ihnen nicht Konkurrenz machen oder wenigstens der veräußerte Kundenstock von ihm nicht weiter „genutzt" werden darf.

UNSER TIPP

Sichern Sie solche Konkurrenzklauseln oder Kundenschutzvereinbarungen mit Vertragsstrafen ab.

Vertragliche Haftungsausschlüsse
Übergebende Personen werden versuchen, die Haftung aus dem Titel des Schadenersatzes oder auch der Gewährleistung für Mängel des verkauften Unternehmens vertraglich so weit wie möglich auszuschließen. Für erstmalig selbstständige Personen (erstmalige Selbstständigkeit oder in einer neuen Branche) kommt in diesem Fall das Konsumentenschutzgesetz zur Anwendung, in dem Haftungsausschlüsse nur sehr eingeschränkt wirksam werden (z.B. kann die Gewährleistung gar nicht ausgeschlossen werden).

Bewertung des veräußerten Anlagevermögens
Wird das gesamte Betriebsvermögen in einem Zug verkauft, muss die erwerbende Person die einzelnen Gegenstände mit dem anteiligen Kaufpreis in ihrer Buchhaltung aufnehmen. Dazu ist eine Einzelbewertung sämtlicher Vermögensgegenstände nötig. Wird mehr als die Summe für die einzelnen Wirtschaftsgüter bezahlt, stellt das den sogenannten „Firmenwert" dar.

UNSER TIPP

Bei Bewertungsfragen ziehen Sie unbedingt eine Steuerexpertin bzw. einen Steuerexperten zurate!

3.3. MIET- UND PACHTRECHT

Wie wirkt sich die Betriebsübergabe auf Mietrechte aus?
In vielen Fällen befindet sich das zu übergebende Unternehmen in gemieteten Räumlichkeiten. Die Inhaberin bzw. der Inhaber des Unternehmens hat also einen Mietvertrag, in der Regel einen Hauptmietvertrag mit der Eigentümerin bzw. dem Eigentümer des Objektes. Für die Erwerberin bzw. den Erwerber des Unternehmens stellen sich in mietrechtlicher Hinsicht zwei Hauptfragen:

- Kann ich in den bestehenden Mietvertrag eintreten?
- Wenn ja, zu welchen rechtlichen Bedingungen?

Im Wesentlichen ist zunächst die Frage zu klären, ob das Mietverhältnis dem Vollanwendungsbereich des Mietrechtsgesetzes (MRG) unterliegt oder nicht.

Dem Vollanwendungsbereich des MRG unterliegen Geschäftsräumlichkeiten in

- Gebäuden, für die die Baubewilligung bis zum 30.6.1953 erteilt wurde;
- Gebäuden, für die die Baubewilligung zwar nach dem 30.6.1953 erteilt wurde, die aber mit Wohnbauförderungsmitteln errichtet wurden;
- Gebäuden, für die die Baubewilligung bis zum 8.5.1945 erteilt wurde, sofern es sich beim Geschäftsraum um einen Mietgegenstand im Wohnungseigentum

handelt.

Veräußerung des Unternehmens

Veräußert die Hauptmieterin bzw. der Hauptmieter einer Geschäftsräumlichkeit, die dem Vollanwendungsbereich des MRG unterliegt, das betriebene Unternehmen, dann treten Unternehmenserwerber:innen anstelle der Hauptmieter:innen kraft Gesetz in die Hauptmietrechte ein.

Unter Veräußerung ist in diesem Zusammenhang sowohl die entgeltliche Unternehmensübertragung durch Unternehmenskauf als auch die unentgeltliche Übertragung des Unternehmens durch Schenkung zu verstehen. Aber auch die Übertragung des Unternehmens durch einen Leibrentenvertrag, der Unternehmenserwerb durch Vermächtnis (= Legat) und die Einbringung eines Einzelunternehmens als Sacheinlage in eine Gesellschaft zählen zu den Veräußerungsvorgängen. Dieses gesetzliche Weitergaberecht kann im Mietvertrag rechtsgültig weder ausgeschlossen noch eingeschränkt oder an sonstige Bedingungen geknüpft werden.

Da Unternehmenserwerber:innen automatisch mit allen Rechten und Pflichten kraft Gesetzes in den Mietvertrag eintreten, ist auch der Abschluss eines neuen Mietvertrages nicht erforderlich. Es sind jedoch beide Seiten verpflichtet, die Unternehmensübertragung bei Vermieter:innen anzuzeigen. Obwohl nicht verpflichtend vorgeschrieben, ist es ratsam, diese Anzeige aus Beweisgründen schriftlich (mit Unterschrift beider Vertragsparteien) vorzunehmen.

Erhöhung des Mietzinses?

Vermieter:innen haben daraufhin das Recht, bis spätestens sechs Monate nach dieser Anzeige den Mietzins auf den angemessenen Betrag anzuheben, wenn der von bisherigen Mieter:innen bezahlte Mietzins niedriger ist. Machen Vermieter:innen von dieser Anhebungsmöglichkeit Gebrauch, haben Erwerber:innen als neue hauptmietende den erhöhten Mietzins rückwirkend ab dem der Unternehmensveräußerung folgenden Zinstermin zu bezahlen. Machen Vermieter:innen innerhalb der Sechs-Monats-Frist von dieser Anhebungsmöglichkeit keinen Gebrauch, bleibt es endgültig beim bisherigen Mietzins. Um sich Klarheit über die Höhe des angemessenen Mietzinses zu verschaffen, haben Übergeber:innen die Möglichkeit, beim örtlich zuständigen Bezirksgericht (bzw. der Schlichtungsstelle der Gemeinde, so eine solche eingerichtet ist) einen Antrag auf Feststellung des angemessenen Mietzinses zu stellen. Vermieter:innen sind an diese Entscheidung gebunden, wenn die Unternehmensübertragung innerhalb eines Jahres erfolgt.

Sollte das Unternehmen zu Lebzeiten der Übergeber:innen an eine im Übergabezeitraum gesetzlich gegenüber den Übergeber:innen/Hauptmieter:innen erbberechtigte Person (z.b. Kinder, Eheleute) übertragen werden, können die Vermieter:innen den Mietzins nicht sofort auf das volle angemessene Niveau anheben, sondern erfolgt diese Anhebung auf 15 Jahre verteilt (d.h. jedes Jahr um 1/15 dieses Betrages).

Nicht unwesentlich ist, dass die der Übergeber:innen als bisherige Mieter:innen getätigte Investitionen zur Verbesserung des Mietgegenstandes bei der Berechnung des angemessenen Mietzinses entsprechend mietzinsmindernd zu berücksichtigen sind, solange sie noch einen objektiven Nutzen darstellen.

Bei der Festlegung des angemessenen Mietzinses ist auch darauf zu achten, ob es sich beim veräußerten Unternehmen um eines einer ertragsschwachen Branche handelt, das aus sozialen Gründen schutzwürdig ist. In einem solchen Fall ist die Anhebung auf den angemessenen Mietzins nur unter Berücksichtigung der Art der im Mietgegenstand ausgeübten Geschäftstätigkeit möglich. Gemeint sind damit vor allem Geschäfte, die der Aufrechterhaltung der Nahversorgung dienen.

Vertragliches Weitergaberecht

Wenn im Mietvertrag allerdings ausdrücklich ein Weitergaberecht vereinbart wurde, haben Vermieter:innen bei Übergabe des Unternehmens kein Recht, den Mietzins bei Nachfolger:innen als nächste Mieter:innen anzuheben. Das Weitergaberecht ist vom

sogenannten Präsentationsrecht (bloßes Recht auf Namhaftmachung der potenziellen Nachmieter:innen ohne Eintrittsrecht in den Mietvertrag) zu unterscheiden.

Entscheidende Änderung bei juristischen Personen und eingetragenen Personengesellschaften

Ist die Hauptmieterin bzw. der Hauptmieter einer Geschäftsräumlichkeit eine juristische Person oder eine unternehmerisch tätige eingetragene Personengesellschaft und ändern sich bei dieser Gesellschaft die rechtlichen und wirtschaftlichen Einflussmöglichkeiten entscheidend (z.B. durch Veräußerung der Mehrheit der Gesellschaftsanteile), sind ihre vertretungsbefugten Organe verpflichtet, dies unverzüglich der Vermieterin bzw. dem Vermieter anzuzeigen. Auch in diesem Fall hat die Vermieterin bzw. der Vermieter die Möglichkeit, den Mietzins auf den angemessenen Mietzins anzuheben.

Verpachtung des Unternehmens

Obwohl es sich bei der Verpachtung eines Unternehmens um keine Veräußerung im Sinne der vorgenannten Ausführungen handelt, ist es im Vollanwendungsbereich des MRG dem Mieter ausdrücklich gestattet, sein Unternehmen auch zu verpachten. Ein vertraglicher Ausschluss dieses Rechtes ist rechtsungültig. Im Falle der Verpachtung verbleiben die Mietrechte bei den Hauptmieter:innen. Vermieter:innen können aber, unter denselben Anzeigepflichten wie bei der Veräußerung des Unternehmens, für die Dauer der Verpachtung den Mietzins auf den angemessenen Betrag anheben. Wird aber ein Unternehmen aus wichtigen persönlichen Gründen, wie zum Beispiel Krankheit, auf einen Zeitraum von insgesamt höchstens fünf Jahren verpachtet, entfällt die Möglichkeit der Vermieter:innen zur Mietzinsanhebung.

Regelung bei Teilanwendungsbereichen und Vollausnahmen aus dem MRG

Bei Mietverträgen, die nicht im Vollanwendungsbereich des MRG liegen (sogenannter „Teilanwendungsbereich"), sowie bei Vollausnahmen vom MRG – letztere Regelung betrifft insbesondere Mietverträge, die nach dem 1.1.2002 über Mietgegenstände geschlossen wurden, die sich in Gebäuden mit nicht mehr als zwei selbstständig vermietbaren Mietgegenständen befinden, wobei Räume, die nachträglich durch einen Dachbodenausbau neu geschaffen werden, nicht mitzählen – besteht kein gesetzliches Weitergaberecht nach dem MRG.

Wiewohl in beiden Fällen eine Vertragsübernahme nach § 38 UGB eintreten könnte, kommt diese faktisch selten ohne Einwilligung der Vermieter:innen zur Anwendung, weil diese ihr Widerspruchsrecht ausüben könnten. In der Vollausnahme vom MRG ist außerdem zu beachten, dass Erwerber:innen (genauso wie vor ihnen Übergeber:innen) keinen gesetzlichen Kündigungsschutz haben.

Im sog. Teilanwendungsbereich vom MRG (betrifft in erster Linie Geschäftsräumlichkeiten in nicht wohnbaugeförderten Bauten, für die die Baubewilligung nach dem 30.6.1953 erteilt wurde, sowie Geschäftsräumlichkeiten im Wohnungseigentum, die in Gebäuden gelegen sind, für die die Baubewilligung nach dem 8.5.1945 erteilt wurde) gibt es die Möglichkeit der Kündigung für Vermieter:innen auch bei vollständiger Weitergabe des Mietgegenstandes nicht, da in diesem Fall die Kündigungsschutzbestimmungen des MRG greifen. Da es aber gar kein gesetzliches Weitergaberecht gibt, ist eine Weitergabe nur bei einem vertraglich vereinbarten Weitergaberecht möglich. Denkbar ist jedoch, dass im Mietvertrag für den Fall der Weitergabe eine Mietzinsanhebung oder eine Einmalzahlung bei Eintritt dieses Falles vereinbart wurde.

Im Teilanwendungsbereich des MRG und im Vollausnahmebereich ist eine Weitergabe nur bei einem vertraglich vereinbarten Weitergaberecht möglich. Denkbar ist jedoch, dass im Mietvertrag für den Fall der Weitergabe eine Mietzinsanhebung oder eine Einmalzahlung bei Eintritt dieses Falles vereinbart wurde.

In jedem Fall macht es Sinn, sich in all diesen Fällen von Fachleuten beraten zu lassen, da das Mietrecht als Spezialmaterie viele Fallstricke für Übergeber:innen und Übernehmer:innen bereithält.

Pacht

Bei der Verpachtung gibt die Inhaberin bzw. der Inhaber sein Unternehmen noch nicht ganz aus der Hand. Es wird einer pachtenden Person gegen Bezahlung eines Benutzungsentgeltes (= Pachtzins) zur Verfügung gestellt.

Der Vorteil für die verpachtende Person ist, dass sie nach wie vor Eigentümerin bzw. Eigentümer des Unternehmens bleibt. Daher kann auch die pachtende Person das Unternehmen nicht an andere Personen verkaufen.

Unterschied zur Miete: Bei der Miete werden bloße Räumlichkeiten ohne ein Unternehmen zur Verfügung gestellt. Die rechtliche Stellung ist im Regelfall für den Mieter stärker als für den Pächter (das für bestimmte Miet-, nicht aber für Pachtverträge anwendbare Mietrechtsgesetz sieht strenge Kündigungsschutzbestimmungen im Gegensatz zum Pachtvertrag vor).

Bei Bestandverträgen in Einkaufszentren und dgl. tendiert die Rechtssprechung dazu, Pacht anzunehmen, da – wie etwa auch bei Bahnhöfen – eine gewisse Infrastruktur bzw. der Kundenstock gleichsam von der Bestandgeberin bzw. vom Bestandgeber zur Verfügung gestellt wird. Die Bezeichnung des Vertrages als „Miete" oder „Pacht" ist dabei i.d.R. irrelevant und kann höchstens in Grenzfällen ein Indiz sein. Wichtiger ist, ob ein Kundenstock weitergegeben wird, ob eine Betriebspflicht vereinbart ist und ob eine Verpflichtung besteht, am Ende des Vertrages ein lebensfähiges Unternehmen zurückzustellen (und nicht bloß ein leeres Geschäftslokal).

Beispiel: Person M. besitzt Räume, die für Geschäftszwecke gewidmet sind. Diese Räume sind immer leer gestanden. Person M. will diese Räume nun gegen Bezahlung eines Nutzungsentgeltes für Geschäftszwecke an andere Personen zur Verfügung stellen → Miete (kein lebendes Unternehmen).

Beispiel: Person H. betreibt einen Frisiersalon. Um die Kenntnisse zu vertiefen, will Person H. für einige Monate nach Italien gehen. Für diesen Zeitraum übergibt sie den Betrieb einer anderen Person gegen Bezahlung eines Nutzungsentgeltes → Pacht (ein Unternehmen samt Kundenstock und Inventar wird zur Verfügung gestellt).

Im Folgenden sollen anhand einer Checkliste einige bei Pachtverträgen in der Praxis vorkommende wichtige Vertragspunkte – sowohl aus Sicht der Verpächterin bzw. des Verpächters als auch aus Sicht der Pächterin bzw. des Pächters – dargestellt werden:

Checkliste Pachtvertrag

- Gewerberecht: Die Pächterin bzw. der Pächter muss selbst die für das Gewerbe erforderlichen Voraussetzungen erfüllen und das Gewerbe anmelden.

- Betriebsanlagengenehmigung: Ist eine solche erforderlich, soll sich die Pächterin bzw. der Pächter unbedingt die Unterlagen über die Genehmigung von der Verpächterin bzw. vom Verpächter geben lassen und die Auflagenpunkte kontrollieren. Denn die Pächterin bzw. der Pächter ist vom Zeitpunkt der Inbetriebnahme der Betriebsstätte der Behörde gegenüber für die Einhaltung aller gewerberechtlichen, insbesondere auch der betriebsanlagenrechtlichen, Vorschriften verantwortlich.

- Umbauten: Beabsichtigt die pachtende Person Umbauten, sollte sie schon im Pachtvertrag eine diesbezügliche Genehmigung durch die verpachtende Person einholen.

- Haftung: Bei Pachtverträgen kommt es – mit Ausnahmen von Dienstverträgen und unternehmensbezogenen Versicherungsverträgen – zu keiner automatischen Übernahme von Vertragsverhältnissen, Haftungen, Schadenersatzansprüchen und dergleichen. Ist es gewollt, dass Pächter:innen bestehende Verträge übernehmen, muss dies im Pachtvertrag auch mit den jeweiligen Vertragspartner:innen

geregelt werden.

- Pachtzins: Es kann sowohl ein fixer Pachtzins („Pachtzins von X Euro zuzüglich gesetzlicher Umsatzsteuer") oder eine Umsatzpacht mit Bucheinsichtsrecht der Verpächter:innen vereinbart werden. Mieten diese Personen das Objekt, wird oft zu ihren Gunsten vereinbart, dass der Mietzins zusätzlich zum Pachtzins zu entrichten ist.

- Indexklausel: Indexklauseln sollen den Pachtzins wertsichern. Meist werden Schwellenwerte (z.B. 5% oder 10%) unter Anwendung des Verbraucherpreisindex genommen. Erst bei Erreichen oder Überschreitung des Schwellenwertes (das hängt von der Vereinbarung ab) wird die nächste Erhöhung fällig.

- Betriebskosten: Es soll genau definiert werden, welche Betriebskosten von der Pächterin bzw. vom Pächter zu tragen sind.

- Inventarliste: Es empfiehlt sich, eine genaue Inventarliste von allen übernommenen Gegenständen anzulegen.

- Pachtdauer: Die Pachtdauer kann frei vereinbart werden. Bei unbefristeten Pachtverträgen sollte auch ein Kündigungstermin, eine Kündigungsfrist und die Form der Kündigung (z.B. eingeschriebener Brief) vereinbart werden. Wurde keine Kündigungsfrist vereinbart, kann der Pachtvertrag bei unbefristeten Verträgen unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist zum 30. Juni oder zum Jahresende gekündigt werden. Die Kündigung muss der Verpächterin bzw. dem Verpächter bereits vor Beginn dieser Frist zugestellt werden. Oft wird auch ein Kündigungsverzicht für einen bestimmten Zeitraum vereinbart.

  Vorzeitige Auflösung: Es können Gründe für eine vorzeitige Auflösung vereinbart werden.

- Betriebspflicht: Die Vereinbarung einer Betriebspflicht ist ein typisches Merkmal für einen Pachtvertrag. Für die pachtende Person ist es günstig, Sonderregelungen für Möglichkeiten des Schließens für Betriebsurlaub etc. zu erreichen. Denn sonst müsste sie immer offen halten.

- Erhaltungspflicht: Wird keine Vereinbarung getroffen, trifft grundsätzlich die Verpächterin bzw. den Verpächter die Erhaltungspflicht für das gesamte Pachtobjekt.

- Investitionen: Grundsätzlich braucht die Pächterin bzw. der Pächter die Zustimmung für Investitionen am Pachtobjekt. Es sollte auch eine Regelung über den Ersatz dieser Investitionen bei Vertragsbeendigung getroffen werden (z.B. kein Ersatz/Ersatz zum Zeitwert oder Ähnliches).

- Energieausweis: Gemäß Energieausweis-Vorlage-Gesetz muss in Angeboten in Druckwerken oder elektronischen Medien zum Kauf oder der Inbestandnahme (z.B. Miete, Pacht) eines Gebäudes oder Nutzungsobjekts der Heizwärmebedarf und der Gesamtenergieeffizienzfaktor des Gebäudes oder des Nutzungsobjekts angegeben werden.
  Ausgenommen von der Informationspflicht sind beispielsweise Gebäude, die nur frostfrei gehalten werden, die aufgrund ihres schlechten Erhaltungszustands objektiv abbruchreif sind, provisorisch errichtete Gebäude mit einer geplanten Nutzungsdauer von höchstens zwei Jahren oder frei stehende Gebäude mit einer Gesamtnutzfläche von weniger als 50 Quadratmetern.

  Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt eine Verwaltungsübertretung mit einer Strafdrohung von bis zu 1.450 EUR dar.

- Weiterverpachtung des Unternehmens oder Weitervermietung von Räumlichkeiten: Die Verpächterin bzw. der Verpächter sollte sich im Klaren sein, ob eine Weiterverpachtung durch die Pächterin bzw. den Pächter gewollt ist, und dies entsprechend regeln.

WICHTIG!

für übergebende bzw. verpachtende Personen: Besteht in den Augen des Finanzamts die begründete Annahme, dass der Betrieb von der Verpächterin bzw. vom Verpächter auch künftig nicht mehr auf eigene Rechnung betrieben wird, so ist mit allen steuerlichen Konsequenzen einer Betriebsaufgabe zu rechnen (Besteuerung stiller Reserven).

für übernehmende bzw. pachtende Personen: Eine fixe Pachthöhe hat gegenüber einer umsatzabhängigen Pacht den Vorteil, dass der Verpächterin bzw. dem Verpächter kein Einsichtsrecht in die Geschäftsunterlagen gewährt werden muss.

3.4. HAFTUNG

Einen zentralen Punkt im Übergabeprozess stellen die Haftungen dar. Hier gibt es eine Fülle von Fragen, die in diesem Zusammenhang beantwortet werden müssen. Zusätzlich gibt es viele verschiedene Materien, in denen Haftungstatbestände vorkommen können, wie z.B. Haftungen für Verbindlichkeiten, Haftungen für Abfertigungsansprüche etc. Diese Haftungsfragen haben entscheidenden Einfluss auf den Kaufpreis des Unternehmens und können diesen unter Umständen beträchtlich mindern.

Arbeitsrechtlicher Betriebsübergang

Mit dem Betriebsübergang gehen einige Rechtsfolgen wie z.B. Eintrittsrechte, Informationspflichten, Haftungen für Verbindlichkeiten, Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern einher. Diese Rechtsfragen können aufgrund ihrer Wichtigkeit einen bedeutenden Beitrag bei den Kaufpreisverhandlungen darstellen.

Betriebsübergang

Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil entgeltlich oder unentgeltlich übereignet wird. Eine Übereignung eines Betriebes oder Betriebsteiles ist nach der Rechtsprechung z.B.:

- der Verkauf eines Betriebes,
- die Verpachtung eines Betriebes,
- die Schenkung eines Betriebes oder
- ein Pächterwechsel.

Ein Betriebsübergang liegt auch dann vor, wenn zwischen der übergebenden Person und der übernehmenden Person keine vertragliche Beziehung besteht. Entscheidend ist lediglich, dass der bestehende Betrieb im Wesentlichen unverändert mit der bisherigen Organisationsstruktur, den vorhandenen Betriebsmitteln und dem bestehenden Kundenstock von der übernehmenden Person (und in weiterer Folge von der neuen arbeitgebenden Person) weitergeführt wird.

Beispiel: Emil Muster verkauft seine Trafik; die Einrichtung bleibt aber im Wesentlichen unverändert. Auch sollen weiterhin die gleichen Waren demselben Kundenstock angeboten werden. Hier handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Betriebsübergang, und zwar auch dann, wenn die Verkaufstätigkeit kurzfristig wegen Umbauarbeiten in der Trafik unterbrochen wird.

Beispiel: Die Muster-GmbH veräußert die elektronisch erfasste Kundenkartei, einen PC, die bisher verwendeten Gefriertruhen und die Pizzavertriebsorganisation. Dieser Vorgang ist auch dann als Betriebsübergang zu werten, wenn die Gefriertruhen und der Klein-LKW nicht übernommen werden.

Teilbetriebsübergang

Die gesetzliche Regelung zum Betriebsübergang bezieht sich auch auf den Übergang eines Betriebsteiles. Ein solcher Teilbetriebsübergang kann nur dann vorliegen, wenn eine wirtschaftliche Einheit übergeht und diese ihre Identität im Zuge des Überganges bewahrt. Diese wirtschaftliche Einheit muss im Wesentlichen erhalten bleiben, wie sie bei der früheren Betriebsinhaberin bzw. beim früheren Betriebsinhaber vorhanden war.

So etwa stellt die Ausgliederung und Übertragung einer Betriebsabteilung einen Teilbetriebsübergang dar, wenn dies als Übergang einer wirtschaftlichen Einheit zu beurteilen ist.

Ein Teilbetriebsübergang liegt dann vor, wenn folgende Kriterien überwiegend vorliegen:

- Die wirtschaftliche Einheit muss auf Dauer ausgerichtet sein.
- Die wirtschaftliche Einheit muss im Zuge des Inhaberwechsels erhalten bleiben, und die bisherige oder gleichartige Geschäftstätigkeit muss tatsächlich fortgeführt oder wieder aufgenommen werden.

Es muss

- ein Übergang materieller Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter,
- eine Übernahme des nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils der Belegschaft durch die übernehmende Person,
- ein Übergang des Kundenstocks
- stattfinden, und
- es darf keine dauerhafte Unterbrechung der geschäftlichen Tätigkeit vorliegen.

Der Teilbetrieb muss sich aus der Gesamttätigkeit ohne organisatorische Schwierigkeiten herauslösen lassen.

Funktionsübergang

Geht lediglich eine Tätigkeit und keine wirtschaftliche Einheit über, so liegt kein Betriebsübergang, sondern ein bloßer Funktionsübergang vor. Falls somit nur einzelne wenige angestellte Personen übergehen und gleichzeitig kein Übergang einer organisatorischen bzw. wirtschaftlichen Einheit erfolgt, liegt kein Betriebsübergang vor. Es ist daher wesentlich für einen Betriebsübergang, dass immaterielle Betriebsmittel wie Marktstellung, Kundenkontakte, Auftragsbestand etc. übernommen werden. Der bloße Übergang einzelner angestellter Personen kann somit noch keinen Betriebsübergang begründen.

Informationspflicht

Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Arbeitnehmervertretung (also kein gewählter Betriebsrat), so hat die übergebende Person oder die übernehmende Person die vom Betriebsübergang betroffene Belegschaft im Vorhinein über

- den (geplanten) Zeitpunkt des Überganges,
- den Grund des Überganges,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges für das Personal sowie
- die hinsichtlich des Personals in Aussicht genommenen Maßnahmen schriftlich zu informieren.

Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für die Belegschaft leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen. Dem Personal sind die Änderungen im Dienstzettel bzw. im Dienstvertrag unverzüglich bzw. spätestens binnen eines Monats schriftlich mitzuteilen. Das betrifft auch den Wechsel des Unternehmens durch Betriebsteilübergang. In Betrieben mit gewählter Personalvertretung ist der Betriebsrat hier einzubeziehen.

Eintrittsautomatik

Mit dem Betriebsübergang wechselt die Arbeitgeberin bzw.der Arbeitgeber. Die übernehmende Person muss alle Arbeitsverhältnisse übernehmen und tritt als neue Arbeitgeberin oder neuer Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Beim Betriebsübergang bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es kommt somit zu keinen Änderungen der Arbeitsverträge, möglicherweise aber zu einem Kollektivvertragswechsel.

Es gelten daher die alten Arbeitsverträge mit den ursprünglich getroffenen Vereinbarungen und allen Vordienstzeiten bei der übernehmenden Person weiter. Auch die Höhe der Entlohnung darf beim Übergang nicht reduziert werden. Im Zeitpunkt des Betriebsüberganges ist keine Endabrechnung zu erstellen, insbesondere ist keine Abfertigung „alt“ auszuzahlen.

Das Personal wird bei der zuständigen Gebietskrankenkasse mit dem Vermerk „Betriebsübergang“ abgemeldet und bei der neuen Arbeitgeberin bzw. dem neuen Arbeitgeber angemeldet. Lehrverträge werden bei der Lehrlingsstelle auf den neuen Lehrberechtigten „umgeschrieben“.

Beendigung der Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang

Die arbeitsrechtlichen Regelungen zum Betriebsübergang bezwecken den Schutz des Personals.

Unwirksamkeit der Arbeitgeberkündigung

Die oben dargestellte „Eintrittsautomatik" kann durch Arbeitgeberkündigung nicht umgangen werden.

Wird nämlich aufgrund des Betriebsübergangs eine Kündigung durch die übergebende oder übernehmende Person ausgesprochen, z.B. weil die übernehmende Person ohne oder mit anderem Personal den Betrieb fortführen will, so ist diese **rechtsunwirksam**. Die betriebsübergangsbedingte Kündigung der Belegschaft kann das Arbeitsverhältnis nicht auflösen.

Jene Belegschaft, deren Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs gekündigt wurde, kann beim Arbeits- und Sozialgericht eine Klage auf Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses einbringen. Dies hat rasch und ohne nötigen Aufschub zu erfolgen. Reagiert die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erst einige Monate nach Kündigungsausspruch, kann von einem schlüssigen Einverständnis der Person mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden. Die Kündigung dieser Person war in diesem Fall rechtswirksam.

Eine Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebsüberganges ist aber dann rechtswirksam, wenn sie nicht aufgrund des Betriebsübergangs, sondern aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder verhaltensbedingten Gründen erfolgt.

Vorsicht! Erfolgt eine Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber im zeitlichen Umfeld eines Betriebsübergangs, ist mit einer Klage zu rechnen.

Die sachlichen Kündigungsgründe sollten daher **rechtzeitig schriftlich** dokumentiert werden, damit sie in einem allfällig späteren Gerichtsverfahren möglichst präzise vorgebracht werden können.

Einvernehmliche Auflösung

Eine Vereinbarung zwischen der bisherigen Arbeitgeberin bzw. dem bisherigen Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird und daher nicht übergehen soll, ist zulässig.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann auf den Schutz vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzichten und nicht gezwungen werden, für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber zu arbeiten, den die Person nicht frei gewählt hat.

Die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses anlässlich eines Betriebsübergangs sollte aber aus Beweisgründen unbedingt schriftlich erfolgen.

Einvernehmliche Auflösung durch Veräußerung und Weiterbeschäftigung bei der nachfolgenden Person

Weiters kann auch eine **einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der übergebenden Person mit anschließender Weiterbeschäftigung bei der nachfolgenden Person** erfolgen.

Diese Auflösung bewirkt zunächst die Auszahlung beendigungsabhängiger Ansprüche (insbesondere Abfertigung „alt") bei der übergebenden Person.

Erfolgt die anschließende Weiterbeschäftigung bei der nachfolgenden Person unter schlechteren Arbeitsbedingungen (insbesondere mit einem geringeren Entgelt), ist die einvernehmliche Auflösung mit der übergebenden Person jedoch **rechtsunwirksam**.

In diesem Fall ist die einvernehmliche Auflösung als unzulässige Umgehung des arbeitsrechtlichen Schutzes anzusehen.

Die Prüfung, ob eine Weiterbeschäftigung zu verschlechterten Bedingungen erfolgt, ist mit einem Gesamtgünstigkeitsvergleich vorzunehmen. Bei diesem Vergleich sind jene Bestimmungen einander gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

Nach einer erstinstanzlichen Gerichtsentscheidung hat bereits die Vereinbarung einer Probezeit für die Weiterbeschäftigung bei der Betriebsübernehmerin bwz. beim Betriebsübernehmer zu dem Ergebnis geführt, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anlässlich des Betriebsübergangs als rechtsunwirksam angesehen wurde.

Ist die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam, so ist von einem **durchgehenden Arbeitsverhältnis** auszugehen, **in das die übernehmende Person eingetreten ist**.

Rückgriffsrecht bei Betriebsübergang

Liegt ein Betriebsübergang vor, tritt die nachfolgende Person als dienstgebende Person in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Die nachfolgende Person wird dienstgebende Person des bei der übergebenden Person beschäftigten Personals und übernimmt damit auch etwaige Altansprüche auf

- Urlaub,
- Sonderzahlungen und
- Abfertigung „alt".

Betriebsverkauf

Beim Betriebsverkauf können die übernehmende Person und die übergebende Person bei gleichzeitiger Reduktion des Kaufpreises vereinbaren, dass ausschließlich die übernehmende Person die mit der Übernahme der Arbeitsverhältnisse verbundenen Kosten für Altansprüche (z.B. Abfertigung „alt") zu tragen hat.

Die Übernahme von langjährigem Personal führt in der Praxis bei den Kaufvertragsverhandlungen zu einer entsprechend großen Reduktion des Kaufpreises.

Trotz Vereinbarung im Kaufvertrag gelten aber die gesetzlichen Haftungsregeln als Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer weiter! Die übergebende Person haftet daher auch in diesem Fall im Umfang der gesetzlichen Haftungsregeln (wenn z.B. die nachfolgende Person die vertraglich vereinbarte Kostenübernahme für Altansprüche nicht erfüllen kann).

Wegen der gesetzlichen Haftungsregelungen ist daher statt einer Reduktion des Kaufpreises die Einzahlung eines konkreten Geldbetrages durch die übergebende Person auf ein Treuhandkonto empfehlenswert. Über dieses Treuhandkonto werden dann etwaige von der übernehmenden Person zu erfüllende Altansprüche an übernommenes Personal abgedeckt. Verliert eine übernommene Person im Dienstverhältnis einen Altanspruch (z.B. auf Abfertigung „alt" wegen Selbstkündigung), erhält die übergebende Person den entsprechenden Betrag vom Treuhandkonto zurück.

Pächterwechsel

Das besondere Problem des Betriebsüberganges zwischen Alt- und Neupächterin bzw. Alt- und Neupächter besteht darin, dass diese zueinander in keiner vertraglichen Beziehung stehen. Anders als bei einem Kaufvertrag kann dabei nicht vereinbart werden, dass die mit der Übernahme der Arbeitsverhältnisse verbundenen Altansprüche (Abfertigung etc.) abgegolten werden.

Rechtsprechung zum Rückgriffsrecht bei Pachtwechsel

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass bei Betriebsübergängen ohne vertragliche Vereinbarung (also bei Pachtwechsel) die Neupächterin bzw. der Neupächter gegenüber der Altpächterin bzw. dem Altpächter ein gesetzliches Rückgriffsrecht hat, wenn er Ansprüche von übernommenen Personal bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt (Abfertigung „alt", Urlaubsersatzleistung, Sonderzahlungen). Für den Umfang des Rückgriffsrechts kommt es auf die bei der jeweiligen dienstnehmenden Person zurückgelegte Dauer des Arbeitsverhältnisses an.

Wenn die übernehmende Person alle Ansprüche des Personals erfüllt hat, steht ihr ein Rückgriffsanspruch gegen die übergebende Person für die bis zum Betriebsübergang entstandenen Ansprüche zu.

Die Altpächterin bzw. der Altpächter hat daher für die anteiligen Ansprüche der Belegschaft bis zum Betriebsübergang aufzukommen. Neupächterinnen bzw. Neupächter müssen ab dem Betriebsübergang dafür aufkommen! Diese Rückgriffsregeln gelten nicht, wenn Abweichendes vereinbart ist (aus Beweiszwecken ist die Schriftlichkeit empfehlenswert)!

Bei Pachtwechsel ist daher eine konkrete Vereinbarung über die Abgeltung der Kosten von Ansprüchen des Personals, die bis zum Übergangsstichtag periodengerecht der alten Arbeitgeberin bzw. dem alten Arbeitgeber zuzuordnen sind, empfehlenswert. Eine solche Vereinbarung kann auch beinhalten, dass die Altpächterin bzw. der Altpächter einen konkreten Geldbetrag auf ein Treuhandkonto einzahlt. Von diesem Treuhandkonto werden dann etwaige Altansprüche abgedeckt, die die Neupächterin bzw. der Neupächter an übernommenes Personal zu leisten hat. Verliert eine übernommene Person im Dienstverhältnis einen Altanspruch (z.B. auf Abfertigung „alt" wegen Selbstkündigung), erhält die Altpächterin bzw. der Altpächter den entsprechenden Betrag vom Treuhandkonto zurück.

Haftungen

Im Übergabeprozess stellen die Haftungen einen zentralen Punkt dar und werfen häufig eine Fülle von Fragen auf.

Der Umfang der Haftung der nachfolgenden Person hängt davon ab, ob das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Betriebs(teil)überganges noch aufrecht oder bereits beendet ist.

Aufrechtes Dienstverhältnis

Die nachfolgende Person haftet unbeschränkt für alle (auch alte) Verbindlichkeiten aus dem Dienstvertrag.

Die übergebende Person haftet unbeschränkt für Altschulden. Darüber hinaus besteht für sie eine Haftung für (später anfallende) Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche bis zur Höhe der fiktiven Ansprüche zum Zeitpunkt des Betriebs(teil)überganges. Diese Haftung erstreckt sich bis maximal fünf Jahre nach dem Betriebsübergang.

Beendetes Dienstverhältnis

Die übernehmende Person haftet für Altschulden nur insoweit, als sie sie kannte oder kennen musste. Die Haftung ist mit dem Wert des übernommenen Unternehmens begrenzt.
Die Veräußerin bzw. der Veräußerer ist weiterhin Schuldnerin bzw. Schuldner und haftet daher unbeschränkt.

Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Bei Übereignung eines Betriebes haftet die übernehmende Person für die von der übergebenden Person schuldig gebliebenen Sozialversicherungsbeiträge der Belegschaft für die Dauer von zwölf Monaten, zurückgerechnet ab Betriebsübergang. Die übernehmende Person hat allerdings die Möglichkeit, an die Österreichische Gesundheitskasse eine Anfrage zu stellen, ob und in welcher Höhe Sozialversicherungsbeiträge bei der übergebenden Person ausständig sind (sog. „Rückstandsausweis"). Hat die Österreichischen Gesundheitskasse einen solchen Rückstandsausweis ausgestellt, haftet die übernehmende Person nur für den Betrag, der als Rückstand von der Österreichischen Gesundheitskasse ausgewiesen wurde.

Holen Sie daher als Interessentin bzw. Interessent für den Erwerb eines Betriebes einen Rückstandsausweis von der Österreichische Gesundheitskasse ein, um das beträchtliche Haftungsrisiko auszuschalten!

Haftung für betriebliche Steuern und Abgaben

Beim Betriebsübergang, sei es aufgrund eines Kaufes oder auch einer Schenkung, haftet die übernehmende Person für betriebliche Abgaben (z.B. Umsatzsteuer) und Steu-

© NadineStudeny

ERFOLGSSTORY

Das ewig verschneite Original aus Wien

Sabine Perzy leitet in 4. Generation das Wiener Traditionsunternehmen Schneekugel

Sabine Perzy

Original Wiener Schneekugel e.U.

Dass gerade Schneekugeln aus Wien kommen, ist den meisten nicht bekannt. Unser Unternehmen Schneekugel geht auf meinen Urgroßvater, den Erfinder Erwin Perzy I., zurück. Dieser suchte nach möglichen Lösungen, um die Helligkeit von Glühbirnen zu verbessern, und konstruierte dabei für einen Freund seine erste Schneekugel mit dem Motiv der Mariazeller Kirche.

Daraufhin begann er, Schneekugeln zu produzieren, und legte die Grundlage für ein erfolgreiches Familienunternehmen.

Heute führen wir den Betrieb in der 3. und 4. Generation weiter und sind auch international präsent. Unsere Schneekugeln werden auch gerne in Japan, Amerika und der arabischen Welt gekauft, und üblicherweise sind wir mindestens einmal im Jahr auf Messen in Japan unterwegs. Jährlich produzieren wir von Hand an die 200.000 Stück, wovon ungefähr 40% in den Export gehen. Ein großer Teil der Figuren wird noch im traditionellen Spritzgussverfahren hergestellt. Aber auch bei uns macht die Digitalisierung keinen Halt, und so haben wir neben unserem Onlineshop mittlerweile sieben 3D-Drucker für Sonderanfragen.

Neben bekannten Motiven wie dem Stephansdom oder dem Riesenrad, die in Serienproduktion hergestellt werden, machen wir immer mehr Sonderanfertigungen. So hat sowohl Bill Clinton als auch die Obama-Familie eine eigene Schneekugel aus Wien. Die Kugeln sind aus Glas, der Schnee ein Geheimrezept, die Flüssigkeit hingegen alles andere als geheim, nämlich schlichtweg das Wiener Leitungswasser.

→ www.schneekugel.at

erabzugsbeträge (z.B. Lohnsteuer), die seit dem Beginn des letzten vor der Übereignung liegenden Kalenderjahres angefallen sind bzw. abzuführen waren. Dies gilt allerdings nur insoweit, als sie die in Betracht kommenden Schulden kannte oder kennen musste.

Betragsmäßig ist die Haftung mit dem Wert der übernommenen Gegenstände und Rechte limitiert, d.h., sie besteht nur insoweit, als die nachfolgende Person an haftungsgegenständlichen Abgabenschuldigkeiten nicht schon so viel entrichtet hat, wie der Wert der übertragenen Besitzposten ohne Abzug übernommener Schulden beträgt.

Die alte Betreiberin bzw. der alte Betreiber hat die Möglichkeit – zur Abklärung einer eventuellen Haftung der Nachfolgerin bzw. des Nachfolgers –, beim zuständigen Finanzamt entsprechende außerturnusmäßige Prüfungen anzuregen.

Haftung für Geschäftsverbindlichkeiten und laufende Verträge

Die übernehmende Person eines Unternehmens haftet für alle unternehmensbezogenen Schulden, die sie beim Erwerb kannte oder kennen musste und die im Zeitpunkt der Unternehmensübertragung dem Grunde nach schon entstanden sind. Eine Haftungsbegrenzung kann nur durch entsprechende Verlautbarung, insbesondere durch Eintragung ins Firmenbuch erreicht werden. Wird die Haftungsbegrenzung im Firmenbuch verlautbart, so beschränkt sich die Haftung auf jene Schulden, die sie kannte oder kennen musste. Diese Haftung ist vertraglich NICHT ausschließbar, aber: keine Haftung, wenn der Kaufpreis zur Zahlung der Schulden verwendet wird.

Erfolgt die Betriebsübergabe unter nahen Angehörigen, kommt es zu einer Beweislastumkehr: Die nachfolgende Person muss beweisen können, dass sie die Schuld weder kannte noch kennen musste. Festgestellt werden können die Schulden durch Einsicht in die Geschäftsbücher, Bilanzen, Gewinn-und-Verlust-Rechnung, durch Rückstandsausweise des Finanzamtes und der Sozialversicherung, durch Befragen der übergebenden Person etc.

Alle laufenden Verträge (z.B. Liefer- und Bezugsverträge, Abnahmeverträge etc.) werden nach dem Unternehmensgesetzbuch automatisch übernommen, wenn keine gegenteilige vertragliche Regelung vorliegt. Weiters besteht eine Verständigungspflicht binnen drei Monate an die Vertragspartner. Diese haben das Recht, gegen die automatische Vertragsübernahme zu widersprechen.

Gewährleistung/Garantie/Schadenersatz

Die Haftungsansprüche in diesen Bereichen gehen bei der Betriebsübergabe, mangels anderer vertraglicher Vereinbarungen, auf die Nachfolgerin bzw. den Nachfolger über. Diesbezüglich besteht jedoch die Möglichkeit der Abbedingung und Verlautbarung, insbesondere durch Eintragung ins Firmenbuch (siehe Haftung für Geschäftsverbindlichkeiten). Da in manchen Gewerben der Schadenersatz, welcher nach maximal 30 Jahren verjährt, doch eine wesentliche Rolle spielen kann, hat dieser Punkt auch entscheidenden Einfluss auf den eventuellen Kaufpreis.

3.5. FAMILIE/ERBRECHT

Unangenehme Dinge werden gerne verdrängt. Dazu gehört auch der Tod. Wer jedoch eine geordnete Unternehmensübernahme für den Fall seines Ablebens vorbereiten will, muss vorbeugende Maßnahmen möglichst früh treffen. Dies auch aus der Verantwortung für das Personal und die Familie. Das gilt auch für selbstständige Personen. Wer will schon mit dem Gedanken leben, das das Lebenswerk – und ein erfolgreich aufgebauter Betrieb ist ein solches – nach dem eigenen Ableben ebenfalls zu existieren aufhört?

Die Gewissheit, dass die Nachfolge auch für den Ablebensfall klar geregelt ist, bietet dagegen einigermaßen Gewähr für ein Fortbestehen des Unternehmens nach den Zielvorstellungen der verstorbenen Person. Gerade bei mehreren Erben und komplizierten Vermögensverhältnissen empfiehlt es sich daher, letztwillige Anordnungen rechtzeitig zu treffen.

Die Übergeberin bzw. der Übergeber sollte sich Klarheit darüber verschaffen, welche Person für die Übernahme geeignet ist. Möglicherweise sind dafür auch mehrere Personen vorgesehen. Es sollte weiters eine Aufstellung über die vorhandenen Vermögenswerte gemacht (Grundstücke, Eigentumswohnungen, Sparbücher, Wertpapiere, ...) und darüber eine Verfügung getroffen werden.

Die letztwillige Anordnung (Testament) sollte sprachlich klar und eindeutig verfasst werden. Die verstorbene Person kann man schließlich nicht mehr fragen, wie etwas gemeint war. Durch klare Formulierungen können Streitigkeiten zwischen übernehmenden Personen weitgehend vermieden werden.

Empfehlenswert ist es auf jeden Fall, letztwillige Verfügungen unter Zuhilfenahme von Fachleuten (Notariat, rechtsberatende Berufe) zu verfassen. Zu beachten ist, dass Nachkommen (Kindern und ev. Enkelkindern) und Eheleuten ein Pflichtteilsanspruch in der Höhe der Hälfte des gesetzlichen Erbanspruches unter Anrechnung schon zu Lebzeiten erfolgter Schenkungen zusteht. Minderjährige und schutzberechtigte Personen können auf diesen Pflichtteilsanspruch nicht verzichten. Vorfahren haben seit 31.12.2016 keinen Pflichtteilsanspruch mehr. Gerade bei Übergaben sollte daher danach getrachtet werden, eine Einigung zwischen übergebenden, übernehmenden Personen und pflichtteilsberechtigten Personen zu erzielen. Ein derartiger Pflichtteilsverzichtsvertrag bedarf der Form eines Notariatsaktes.

Die gesetzliche Erbfolge

Die gesetzliche Erbfolge kommt nur dann zur Anwendung, wenn kein gültiges Testament oder kein notarieller Erbvertrag errichtet oder wenn nicht über die gesamte Verlassenschaft verfügt wurde. Nach der gesetzlichen Erbfolge erben zunächst Kinder und Eheleute. Sind keine Kinder und Eheleute vorhanden, erben Eltern bzw. deren Nachkommen, wenn auch in dieser Linie keine Erbberechtigten vorhanden sind, Großeltern und deren Nachkommen sowie Urgroßeltern. Achtung: Sind keine Nachkommen und Eltern vorhanden, erben die Geschwister nicht mehr neben dem Ehegatten. Alleinerbe ist in diesem Fall daher die hinterbliebene geehelichte Person. Eingetragene Partnerinnen und Partner sind Eheleuten gleichgestellt. Achtung: Seit 01.01.2017 haben Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten, die drei Jahre im gemeinsamen Haushalt mit der verstorbenen Person gelebt haben, ein gesetzliches Erbrecht, wenn weder ein testamentarischer noch ein sonstiger gesetzlicher Erbe vorhanden ist.

Das Testament

Ein Testament kann eigenhändig oder fremdhändig mit drei bezeugenden Personen errichtet werden. Das eigenhändige Testament muss eigenhändig ge- und unterschrieben sein.

Das fremdhändige (also z.B. das am Computer geschriebene) Testament muss zunächst vom Verfügenden unter einem mit eigener Hand zu schreibenden Zusatz (z.B. „Das ist mein letzter Wille") bestätigt und unterschrieben werden. Dann müssen drei gleichzeitig anwesende Zeugen das Testament ebenfalls mit einem eigenhändigen Zusatz („als Zeuge") und mit Angabe des Geburtsdatums und/oder der Adresse der Zeugen unterfertigen.

Es sollte mindestens eine erbende Person enthalten und mit einem Datum versehen werden. Werden nachträgliche Änderungen gemacht, so muss dies so deutlich erfolgen, dass keine Missverständnisse entstehen können, was die verfassende Person gemeint hat. Auch diese Änderungen müssen am Ende unterschrieben werden. Zudem soll das aktuelle Datum der Änderung enthalten sein.

Wenn bereits ein oder mehrere Testamente verfasst sind, so sollten jeweils die anderen Testamente in dem zuletzt verfassten Testament für ungültig erklärt oder vernichtet werden. Bei einem eigenhändig geschriebenen und unterschriebenen Testament sind keine bezeugenden Personen, keine notariell arbeitende Person und kein Gericht notwendig.

Der verfassenden Person des Testamentes bleibt es überlassen, welchen Personen er welche Vermögensteile zuwendet. Es kann

ein Erbe oder es können mehrere Erben eingesetzt werden. Verfügt werden kann beispielsweise über privates und betriebliches Vermögen getrennt.

WICHTIG! Um die letztwillige Verfügung sicher zu gestalten und Ihren Willen einwandfrei festzuhalten, ist es unbedingt ratsam, Fachleute zu kontaktieren und mit diesen die Inhalte festzulegen. Nur dadurch können Sie sichergehen, dass Sie mit Ihrem Testament erreichen, was Sie sich vorgestellt haben! Sie können das Testament auch bei einem Notariat, einer Rechtsanwaltskanzlei oder bei Gericht hinterlegen, damit ist sichergestellt, dass das Testament auch (von der richtigen Person) gefunden wird.

Pflichtteilsansprüche gesetzlicher Erben

Eine Schranke hat der Gesetzgeber allerdings vorgesehen. Es gibt den sog. Pflichtteilsanspruch der nächsten Angehörigen. Eheleute und Nachkommen (nicht Eltern oder Geschwister) haben, wenn sie im Testament ungenügend berücksichtigt oder übergangen wurden, den sog. Pflichtteilsanspruch.

Einem pflichtteilsberechtigten Nachkommen bzw. Eheleuten gebührt die Hälfte des gesetzlichen Erbteiles des Vermögens. Der Pflichtteilsanspruch ist grundsätzlich ein Geldanspruch, nie ein Anspruch auf bestimmte Sachen, z.B. steht Eheleuten neben den Nachkommen als Pflichtteil 1/6 zu, das ist die Hälfte ihres gesetzlichen Anspruches von 1/3.

Eheleute können auch durch einen Erbvertrag abgesichert werden. Für den nur zwischen Eheleuten möglichen Erbvertrag ist es notwendig, ein Notariat zu beauftragen.

Auch für den Erbvertrag hat der Gesetzgeber eine Schranke gesetzt. Über ein Viertel des zu vererbenden Vermögens darf der Erbvertrag keine Regelungen enthalten. Dieses Viertel muss von Schulden und Pflichtteilsansprüchen frei bleiben und wird entweder nach den gesetzlichen Erbregeln verteilt oder es muss zusätzlich ein Testament über dieses Viertel verfasst werden.

Werden wesentliche Vermögenswerte (Liegenschaft, Unternehmen) bereits lebzeitig übergeben, so hat das dennoch Einfluss auf die Höhe des Pflichtteils (sog. Schenkungsanrechnung).

UNSER TIPP FÜR ÜBERGEBER

Aufgrund der oben beschriebenen Pflichtteilsproblematik sollte schon vor der Übergabe eine Regelung gefunden werden, die Streitigkeiten über den Pflichtteil im Todesfall der übergebenden Person möglichst vermeidet. Idealerweise kann ein sog. „Pflichtteilsverzichtsvertrag" das Problem lösen. Ein derartiger Vertrag ist nur dann wirksam, wenn er beim Notariat oder Gericht abgeschlossen wurde. Pflichtteilsverzichtsvereinbarungen können freilich von Minderjährigen oder entscheidungsunfähigen Personen nicht wirksam abgeschlossen werden, es sei denn, sie werden vom Pflegschaftsgericht genehmigt.

Die Pflichtteilsproblematik kann aber auch durch die Gründung von Gesellschaften, vor allem Personengesellschaften (OG, KG), entschärft werden. In solchen Fällen ist aber eine umfassende Beratung durch Fachleute (beispielsweise in der Wirtschaftskammer) zweckmäßig.

Erbschaft eines Unternehmens

Sind bei der Erbschaft eines Unternehmens mehrere erbberechtigte Personen vorhanden, so muss geklärt werden, wer das Unternehmen weiterbetreiben soll. Die anderen Personen haben Anspruch auf ihre Erbteile. Durch rechtzeitige Vorsorge zu Lebzeiten (z.B. durch Schenkung unter Lebenden, Testament) können diese nachträglich auftretenden Probleme reduziert werden.

Die erbberechtigten Personen übernehmen nicht nur die Vermögenswerte, sondern auch die Schulden der verstorbenen Person. Ist es wahrscheinlich, dass die Person überschuldet war, empfiehlt sich, eine sogenannte „bedingte Erbantrittserklärung" vor dem als

Gerichtskommissär zuständigen Notariat durchzuführen. Damit kann grundsätzlich das Haftungsrisiko mit den Wert des geerbten Vermögens begrenzt werden.

Wird der Firmenname fortgeführt, muss allerdings auf jeden Fall auch der Haftungsausschluss unverzüglich im Firmenbuch eingetragen werden.

Das Verlassenschaftsverfahren

Das am Wohnsitz der verstorbenen Person zuständige Bezirksgericht leitet aufgrund der Sterbeurkunde das Verlassenschaftsverfahren ein; durchgeführt wird dieses Verfahren von einem Notar als Gerichtskommissär und dieses nimmt zuerst die Todesfallaufnahme vor. Es erhebt die Personalien der Person und der Angehörigen, Testamente, Erbverträge, Vermächtnisse sowie einen ungefähren Wert des Nachlassvermögens und der Nachlassverbindlichkeiten.
Weisen potenzielle erbberechtigte Personen ihr Erbrecht ausreichend nach, haben sie mangels anderer Vereinbarung nach Abgabe der Erbantrittserklärung gemeinsam das Recht, das Verlassenschaftsvermögen zu benützen, zu verwalten oder die Verlassenschaft zu vertreten, so lange das Gericht nichts anderes anordnet. Veräußerungen von Gegenständen bedürfen allerdings der gerichtlichen Genehmigung, wenn sie nicht zum ordentlichen Wirtschaftsbetrieb (z.B. Warenverkäufe im Handelsbetrieb) gehören. Mit der Einantwortung wird die erbende Person Rechtsnachfolger des Verstorbenen. Ab der Einantwortung haftet diese Person persönlich den Verlassenschaftsgläubigern, Pflichtteilsberechtigten und eventuellen Vermächtnisnehmern, bei Abgabe einer bedingten Erbantrittserklärung allerdings nur beschränkt bis zur Höhe des aktiven Nachlassvermögens.

Wird allerdings ein Unternehmen fortgeführt, sollte auf jeden Fall auch ein Haftungsausschluss im Firmenbuch eingetragen werden. Damit ist die Haftung zumindest auf jene Verbindlichkeiten beschränkt, die der oder die Erben zum Zeitpunkt des Erbantrittes kannten oder (aufgrund ihrer Bucheinsicht) kennen mussten.

Tod und Gewerberecht

Die Gewerbeberechtigung kann zwar nicht von Todes wegen übertragen werden, mit dem Ableben der selbstständigen Person entsteht aber ein Fortbetriebsrecht der Verlassenschaft. Die vertretende Person der Verlassenschaft hat den Fortbetrieb des Betriebes der Bezirksverwaltungsbehörde (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) anzuzeigen. Sie gilt auch als gewerberechtliche Geschäftsführung, soweit mit der Gewerbeausübung keine Gefahren für das Leben oder die Gesundheit von Menschen verbunden sind. Wäre dies jedoch der Fall, müsste eine andere Person, die die allgemeinen und speziellen Voraussetzungen (insbesondere den Befähigungsnachweis) besitzt, mit der gewerberechtlichen Geschäftsführung betraut werden.

Das Fortbetriebsrecht der Verlassenschaft endet in der Regel mit der Einantwortung. Ab diesem Zeitpunkt beginnt dasjenige der Angehörigen, nämlich der Eheleute und/oder der Kinder. Voraussetzung dafür ist, dass diese das Unternehmen von Todes wegen auch erhalten haben. Auch das Fortbetriebsrecht der Angehörigen ist der Bezirksverwaltungsbehörde (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) anzuzeigen. Bei Kindern ist das Fortbetriebsrecht jedoch nur bis zur Vollendung ihres 24. Lebensjahres möglich. Danach muss eine eigene Gewerbeberechtigung erlangt werden. Die Fortführungsberechtigten müssen ebenfalls alle persönlichen Voraussetzungen für die Ausübung des Gewerbes erfüllen oder eine gewerberechtliche geschäftsführende Person bestellen, die mindestens die Hälfte der wöchentlichen Normalarbeitszeit voll sozialversichert im Betrieb beschäftigt wird.

Wenn mit der Ausübung des Gewerbes jedoch keine Gefahr für Leib und Leben verbunden ist, kann die Behörde die Bestellung dieser geschäftsführenden Person nachsehen. Wollen angehörige Personen den Betrieb der Person nicht fortführen, hat sie binnen eines Monates nach Entstehen seines Fortbetriebsrechtes der Behörde dies mitzuteilen. Erfolgt diese Mitteilung nicht, entsteht das Fortbetriebsrecht mit der Wirkung, dass die

Fortbetriebsberechtigten auch gewerblich sozialversichert sind (Kosten beachten!).

Tod einer gesellschaftenden Person

Durch den Tod einer gesellschaftenden Person ist eine Gesellschaft natürlich nicht automatisch beendet. Handelt es sich um eine GmbH, so werden die Anteile vererbt. Der Bestand und auch die Gewerbeberechtigung der GmbH bleiben vom Tod des oder der gesellschaftenden Person unberührt. Hatte die verstorbene Person auch die Geschäftsführung inne, ist sowohl im Gewerberecht (binnen 6 Monaten) als auch bei der handelsrechtlichen Geschäftsführung eine neue Person zu bestellen.

Stirbt die persönlich haftende Gesellschafterin bzw. der Gesellschafter einer OG oder KG, darf ebenfalls das Gewerbe weiter ausgeübt werden. War die Person auch gewerberechtliche geschäftsführende Person, so ist binnen sechs Monaten eine neue zu bestellen. Ob durch den Tod einer gesellschaftenden Person die Gesellschaft zivilrechtlich aufgelöst werden muss oder weiter fortbestehen kann, hängt in erster Linie von den Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag ab. Selbstverständlich könnte auch nach dem Tod einer gesellschaftenden Person einvernehmlich eine andere Regelung gefunden werden. Bleibt bei den Personengesellschaften lediglich eine gesellschaftende Person über, so darf diese das Gewerbe ebenfalls noch sechs Monate lang ausüben, dann muss sie selbst für eine Gewerbeberechtigung sorgen, wenn sie das Unternehmen weiter betreibt.

Wer die Anteile der verstorbenen Person übernimmt, hängt in erster Linie von den gesellschaftsvertraglichen Bestimmungen und – sollte dort keine klare Regelung gefunden werden – natürlich auch von den letztwilligen Verfügungen der Person ab. Mangels solcher Regelungen gibt es für jede Gesellschaftsform auch im Gesetz vorgesehene Rechtsfolgen, die aber häufig nicht dem Willen der Person entsprechen.

Tod und Mietrecht

Der Mietvertrag endet nicht automatisch mit dem Ableben der Vertragspartei. Zunächst tritt die Verlassenschaft in den Vertrag ein, dann die erbende Person. Soll der Mietvertrag aufgelöst werden, muss er – mangels Einigung mit der vermietenden Person – schriftlich gekündigt werden.

War die verstorbene Person vermietend tätig, so tritt die Verlassenschaft, später deren Erbe ebenfalls in den Mietvertrag ein. Da bei Geschäftsraummietverträgen regelmäßig Kündigungsschutz besteht, kann er den Vertrag nicht kündigen, wenn der Betrieb im Mietobjekt weitergeführt wird.

Bei vor dem 1. März 1994 abgeschlossenen Mietverträgen kann, wenn der Übernehmer des Unternehmens gleichzeitig gesetzlicher Erbe des verstorbenen Mieters bzw. Unternehmers ist, die Miete jedes Jahr nur um 1/15 erhöht werden (§ 46a MRG). Dies gilt jedoch nur im Vollanwendungsbereich des MRG. Bei später abgeschlossenen und dem MRG zumindest teilweise unterliegenden Verträgen (Kündigungsschutz!) kann die Miete nicht erhöht werden. In allen anderen Fällen kann die Miete – sollte sie zu diesem Zeitpunkt unangemessen niedrig sein – von der vermietenden Person auf ein angemessenes Maß erhöht werden.

Eine Kündigungsmöglichkeit der vermietenden Person zur Fortführung des Unternehmens besteht nicht. Beachten Sie, dass auch andere Kriterien für die Vollanwendung des MRG maßgeblich sind.

Handelt es sich um einen Pachtvertrag, kommt es entscheidend auf die Vereinbarungen im Pachtvertrag an. Kündigungsschutz besteht bei Pachtverträgen (in Bestandnahme eines lebenden Unternehmens) nicht.

Mediation im Nachfolgeprozess

Bei der Übergabe eines Unternehmens an eine andere Person spielen nicht nur harte Fakten eine Rolle. Jeder, der bereits selbst ein Unternehmen abgegeben oder ein Unternehmen übernommen hat, weiß, dass meist

persönliche Befindlichkeiten und Ängste für Abweichungen vom Übergabeplan verantwortlich sind.

Erbstreitigkeiten in der Familie, unterschiedliche Auffassungen bei gemeinsamer Unternehmensfortführung durch die Kinder, Auseinandersetzungen aufgrund unzureichender Kompetenzabgrenzungen zwischen übergebenden und übernehmenden Personen oder auch leistungshemmende Ängste der Belegschaft nach der Unternehmensübergabe tragen zu effizienzmindernden Konflikten bei. Hinzu kommt die Suche nach einem für beide Seiten akzeptablen Kaufpreis, die sich fast immer als schwierig erweist.

Bei der Lösung solcher Konflikte kann Mediation hilfreich sein. Mediation ist ein Verfahren zur freiwilligen, außergerichtlichen Streitbeilegung, bei dem die Parteien mithilfe der Moderation einer neutralen dritten Person, eine eigenverantwortliche Problemlösung erarbeiten. Der Vorteil der Mediationsverfahren gegenüber gerichtlichen Auseinandersetzungen oder dem Weiterschwelen von Konflikten ist, dass nach wirtschaftlichen Lösungen, bei denen beide Seiten gewinnen können (Win-Win-Situation), gesucht wird.

Mediation ist ein vertrauliches Verfahren, Gesichtsverluste können so vermieden werden. Dadurch kann die Zusammenarbeit mit den Unternehmenspartnern, Übergeber:innen, Nachfolger:innen und Personal weniger belastet fortgesetzt werden. Bei der Mediation steht nicht die Vergangenheitsbewältigung, sondern stehen in die Zukunft gerichtete Lösungen im Vordergrund. Die Mediationsperson hat dabei, anders als eine rechtssprechende Person, keine Entscheidungs- oder Zwangsgewalt, sondern soll ausschließlich helfen, Konflikte zum beidseitigen Vorteil zu lösen.

Vertretungsvorsorge

In manchen Situationen im Leben ist man nicht mehr oder nicht mehr vollständig selbst in der Lage, seine Angelegenheiten zu regeln. Sei es, dass man aufgrund einer psychischen Krankheit oder geistigen Behinderung Rechtsgeschäfte des täglichen Lebens nicht mehr besorgen kann oder dass man geistig oder körperlich nicht mehr in der Lage ist, die notwendigen Entscheidungen über seine medizinische Versorgung zu treffen.

Für diese Fälle gilt es schon vorher zu überlegen, wer dann für einen die notwendigen (und auch die nicht ganz so notwendigen) Geschäfte besorgen soll und wer welche Entscheidungen für einen treffen darf und soll.

Ist man entscheidungsunfähig und daher nicht mehr fähig, seine Geschäfte ohne Nachteil für sich wahrzunehmen, kann nicht „einfach so" jemand anderes (auch nicht Eheleute oder die Kinder) für einen die Geschäfte besorgen, sondern wird vom Gericht eine gerichtliche Erwachsenenvertretung (vormals Sachwalter:in) bestellt. Die gerichtliche Erwachsenenvertretung übernimmt die Besorgung einzelner oder Arten von Angelegenheiten der betroffenen Person, dies kann Rechtsgeschäfte (Vermögenssorge) als auch ärztliche oder soziale Betreuung (Personensorge) betreffen.

Bei der Bestellung einer gerichtlichen Erwachsenenvertretung wird darauf Rücksicht genommen, ob im Vorfeld bereits Vorkehrungen zur Vertretungsvorsorge getroffen wurden. Will man selbst Einfluss nehmen, wer einen für den Fall vertreten soll, wenn man seine Angelegenheiten selbst nicht mehr besorgen kann, so gibt es dafür mehrere Möglichkeiten:

1. Vorsorgevollmacht
2. Erwachsenenvertretungs-Verfügung
3. gewählte Erwachsenenvertretung
4. gesetzliche Erwachsenenvertretung

In einer **Vorsorgevollmacht** kann eine Person bestimmt werden, die bestimmte Angelegenheiten (Bankgeschäfte, medizinische Betreuung, Stellung von Pensions- und Pflegegeldanträgen etc.) übernehmen soll, wenn die betroffene Person dazu nicht mehr in der Lage ist. Die Errichtung einer Vorsorgevollmacht setzt Geschäftsfähigkeit voraus.

Mit einer **Erwachsenenvertreter-Verfügung** kann Einfluss auf die gesetzliche und gericht-

liche Erwachsenenvertretung genommen werden, da hierbei im Voraus schriftlich festgehalten wird, dass eine bestimmte Person die Aufgabe der Vertretung übernimmt oder gerade nicht als dieser eingesetzt werden soll. Auch dazu genügt eine geminderte Entscheidungsfähigkeit.

Durch die **gewählte Erwachsenenvertretung** kann die betroffene Person eine Vertretung bestimmen, wenn sie sich bereits nicht mehr ausreichend selbst um ihre Angelegenheiten kümmern kann. Dazu muss sie nicht mehr voll geschäftsfähig sein.

Bestimmt die betroffene Person selbst keine Vertretung, kann die **gesetzliche Erwachsenenvertretung** zum Zug kommen: In diesem Fall können bestimmte Angelegenheiten (z.B. Organisieren von Pflegeleistungen oder Zustimmung zu medizinischen Behandlungen) von nahen Angehörigen wahrgenommen werden.

Wurde keine andere Vertretung gewählt oder ist eine solche nicht möglich, kommt die gerichtliche Erwachsenenvertretung zur Anwendung. Dabei wird eine Erwachsenenvertretung vom Gericht bestellt und muss dieser regelmäßig Bericht erstatten.

Mit einer Patientenverfügung hat man die Möglichkeit, im Vorhinein medizinische Behandlungen abzulehnen und den eigenen Willen derart zu dokumentieren, dass er für die behandelnden Ärztin bzw. den behandelnden Arzt zu beachten ist, sollte man dazu nicht mehr in der Lage sein.

Es ist zu empfehlen, diese Punkte mit einem rechtsberatende Berufe, Notariat zu besprechen.

UNSER TIPP

Wer soll das Unternehmen erben?
Wer eine geordnete Unternehmensübernahme für den Fall seines Ablebens vorbereiten will, sollte vorbeugende Maßnahmen und klare Regelungen für den Ablebensfall treffen, um ein Fortbestehen des Unternehmens nach seinen Vorstellungen zu gewährleisten. Gerade bei mehreren Erben und komplizierten Vermögensverhältnissen empfiehlt es sich, letzte Anordnungen rechtzeitig zu treffen. Ziehen Sie frühzeitig Fachleute zurate, damit keine Missverständnisse entstehen.

© NadineStudeny

ERFOLGSSTORY

Altes Handwerk mit Bestand

Karin Krahl-Wichmann verbindet Tradition mit Ungewöhnlichem

Mit 21 Jahren übernahm ich im Jahr 2003 die letzte, im Jahr 1910 gegründete Hutmanufaktur in Graz. Mein Vater stieg selbst ins Unternehmen als Lehrling ein und arbeitete sich hoch. Dass ich die Manufaktur übernehmen würde, war keine Selbstverständlichkeit. Mein Vater war vor seiner Pensionierung der Meinung, dass das alte Handwerk niemanden mehr interessiert. Ich dachte mir: Lass uns doch das Beste daraus machen! Ich zögerte keine Sekunde und ergriff die Chance, die Manufaktur zu übernehmen.

Ich entschied mich, sowohl auf das Traditionelle als auch auf das Innovative zu setzen. Mit meinen Kreationen folge ich nicht nur aktuellen Trends, ich schaffe sie.

Karin Krahl-Wichmann

Hutmanufaktur
Kepka & Söhne

Neben traditionellen Hüten für unter anderem Musik- und Trachtenvereine, die Spanische Hofreitschule oder größere Theaterbühnen produzieren wir beispielsweise moderne Hüte mit Reißverschluss und arbeiten mit bekannten Modelabels zusammen.

Da jeder Kopf anders ist, braucht es individuelle Beratung, bei der sich mein Team und ich viel Zeit nehmen, um danach im bewährten Verfahren per Hand zu produzieren. In der heutigen Welt, wo vieles nur noch digital stattfindet, haben Menschen ein Verlangen nach der analogen Welt. Daher sind sie auch immer beeindruckt, wenn sie unsere Hutmanufaktur besuchen und sehen, wie Hüte von Hand entstehen.

So gelingt es uns, mit den maßangefertigten Hüten KundInnen aus der ganzen Welt zu begeistern. Und nicht zuletzt merken wir insbesondere seit der Pandemie, dass das Interesse der jungen Generation für schöne und einzigartige Kopfbedeckung zunimmt.

→ https://kepka.at

TIPPS & NETZWERK. Wie und mit wem Sie erfolgreich durchstarten.

Der konkrete Übergabe– bzw. Nachfolgeprozess sollte systematisch und strukturiert erfolgen. Dabei helfen praktische Checklisten – und die Expertinnen und Experten des Gründerservices der Wirtschaftskammern. Sie unterstützen in ganz Österreich erfolgreiche Nachfolgen – und damit die Zukunft von wirtschaftlichen Werten.

Übergabe bzw. Nachfolge eines Unternehmens ist ein komplexer Prozess, in dem viele – und natürlich auch persönliche - Faktoren eine Rolle spielen. Umso wichtiger ist es, dabei systematisch vorzugehen und alle wichtigen Punkte mit Checklisten durchzugehen. Dies gilt nicht nur für Sie als Nachfolgerin oder Nachfolger, sondern auch für die Person, die das Unternehmen übergibt.

Um die Nachfolge möglichst reibungslos und effizient zu gestalten, ist auch externes Know-how hilfreich. In allen Gründerservices der Wirtschaftskammern stehen Expertinnen und Experten für Betriebsnachfolgen zur Verfügung. Sie liefern nicht nur fachliche und rechtliche Unterstützung, sondern erleichtern durch ihre neutrale Sicht auf den Übergabeprozess auch die persönliche Gestaltung von Übernahme bzw. Nachfolge.

Zusätzlich zur persönlichen Beratung liefern die Gründerservices der Wirtschaftskammern auch online praktische Tools und Instrumente, die erfolgreiche Nachfolgen erleichtern – vom aussagekräftigen Unternehmertest bis zur exklusiven Nachfolgebörse, auf der man interessante Unternehmen präsentieren bzw. finden kann.

Das alles stellt sicher, dass „einfach nachfolgen“ gelebte Praxis in Österreichs Wirtschaftslandschaft ist – und die Betriebsnachfolge ein immer attraktiverer Weg für eine erfolgreiche Unternehmerlaufbahn wird.

4. TIPPS & NETZWERK

4.1. Checkliste zur Vorbereitung für die Übergabe
Das sollten Sie nicht vergessen
→ **S.64**

4.2. Checkliste zur Vorbereitung für die Übernahme
Darauf müssen Sie achten
→ **S.67**

4.3. Checkliste Handlungsanleitung/ Amtswege
So geht´s einfach besser!
→ **S.69**

4.4. Netzwerke & Plattformen
Wer Gründern weiterhilft
→ **S.72**

4.5. Gründerservices in Österreich
Das Gründerservice
ist immer für Sie da!
→ **S.79**

4.1. CHECKLISTE ZUR VORBEREITUNG FÜR DIE ÜBERGABE

Versuchen Sie, für sich selbst herauszufinden, welche der nachfolgenden Punkte für Sie infrage kommen, welche Sie davon bereits geklärt haben und bei welchen hingegen noch Entscheidungen anstehen.

Fragen zur Betriebsübernahme	bereits geklärt
A.) Persönliche Zielsetzungen der Übergeberin bzw. des Übergebers	
▪ Haben Sie den Zeitpunkt der geplanten Übergabe bereits fixiert?	
▪ Haben Sie bei geplanter Pensionierung bereits mit der Pensionsversicherungsanstalt gesprochen?	
▪ Ist der komplette Rückzug oder eine stufenweise Übergabe geplant?	
▪ Haben Sie sich bereits Tätigkeitsfelder/Hobbys für die Zeit nach der Übergabe überlegt?	
▪ Soll der Betrieb erhalten und langfristig gesichert werden?	
▪ Haben Sie Ihre Altersversorgung geklärt?	
B.) Nachfolgerin bzw. Nachfolger suchen	
Gibt es eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger innerhalb der Familie?	
▪ Wurden bereits Gespräche geführt?	
▪ Haben Sie die Nachfolgerin oder den Nachfolger schon im Betrieb und bei Entscheidungen integriert?	
▪ Haben Sie bereits Überlegungen hinsichtlich der Entschädigung anderer Familienmitglieder angestellt?	
▪ Haben Sie Ihren Rückzug/Austritt terminlich schon fixiert?	
▪ Haben Sie eventuelle rechtliche Voraussetzungen geprüft (z.B. Gewerbeschein der Nachfolgerin bzw. des Nachfolgers)?	
▪ Haben Sie die eben angeführten Punkte bereits mit einer externen Beraterin bzw. einem externen Berater besprochen?	
Kommt eine Person aus der Belegschaft infrage?	
▪ Wurden bereits Gespräche geführt?	
▪ Wurde die Belegschaft eingebunden/beteiligt?	
▪ Haben Sie eventuelle rechtliche Voraussetzungen geprüft (z.B. Gewerbeschein der übernehmenden Person)?	
▪ Haben Sie die eben angeführten Punkte bereits mit einer externen Beraterin oder einem externen Berater besprochen?	

Muss eine betriebsfremde Person gesucht werden?

- Haben Sie die Nachfolgebörse der WKO bereits in Anspruch genommen?
- Haben Sie bereits Inserate geschalten?
- Haben Sie schon auf Unternehmensübergabe/Verkäufe spezialisierte Unternehmens- bzw. Personalberatungen kontaktiert?
- Haben Sie den Verkauf Ihres Unternehmens an Kundschaft, Lieferunternehmen oder den Mitbewerb schon in Erwägung gezogen?

C.) Übergabe

Mögliche Übergabeformen

- Wollen Sie Ihr Unternehmen verkaufen?
- Wollen Sie den gesamten Kaufpreis auf einmal erhalten?
- Kommt für Sie eine Raten- oder Rentenvereinbarung infrage?
- Könnte für Sie auch eine Verpachtung des Betriebes infrage kommen?
- Wollen Sie mit der Übergabe eine Versorgungs-, Zeit- oder Leibrente erhalten?
- Beabsichtigen Sie, Ihr Unternehmen zu verschenken?
- Kommt eine Beteiligung/Gesellschaftsgründung infrage?
- Haben Sie die optimale Rechtsform dafür bereits festgelegt?
- Wurde über eine Betriebsaufspaltung bereits nachgedacht?

Bei Verkauf

- Ist bereits ein Verkaufskonzept erstellt worden?
- Wurde der Firmenwert (ev. durch eine Unternehmens- oder Steuerberatung) schon ermittelt?
- Wurden die finanzielle Situation, die Marktchancen oder die Kundenbeziehungen bereits bewertet?
- Liegt eine Betriebsanlagengenehmigung vor?
- Sind die Verkaufsverhandlungen bereits angelaufen?

Übergabe

- Wurde Ihre Nachfolgerin bzw. Ihr Nachfolger bei Kundschaft, Lieferunternehmen und Personal bereits eingeführt?
- Wurden die Belegschaft frühzeitig informiert?
- Haben Sie mit der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger den Übergabetermin zeitlich schon fixiert?
- Wurden die Preis- und Zahlungsmodalitäten bereits fixiert?
- Haben Sie schon über die Sicherung des Kaufpreises nachgedacht (ev. durch Bankgarantie oder Hinterlegung bei einer Treuhänderin bzw. einem Treuhänder)?
- Wurde bereits eine Aufstellung der Kosten der Übernahme gemacht?
  - Kosten für Beratung?
  - Gebühren?
  - Erbschaftszahlungen?

Haben Sie sich bereits mit der Erstellung, Prüfung, Änderung bzw. Kündigung Ihrer Verträge auseinandergesetzt?

- Arbeitsverträge/Lehrverträge (inkl. Berücksichtigung von Abfertigungsansprüchen)?
- Verträge mit Kunden?
- Kreditverträge?
- Liefer- bzw. Bezugsverträge?
- Versicherungsverträge?
- Mietverträge?
- Verfügen Sie bereits über einen Kauf-, Schenkungs- bzw. Rentenvertrag?
- Wurde im Falle einer Mitbeteiligung schon ein Gesellschaftsvertrag erstellt?

Wurde die Anmeldung/Abmeldung

- des Gewerbescheines,
- der gewerblichen Sozialversicherung,
- beim Finanzamt,
- bei der ÖGK (für das Personal),
- der Kraftfahrzeuge,
- der Adressdaten (z.B. Telefonbuch) bereits veranlasst?

Allgemeine Rechtsfragen

- Haben Sie Ihre Pensionsantrittsmöglichkeiten mit der Pensionsversicherung abgeklärt?
- Haben Sie die Einflüsse einer Mitbeteiligung auf Ihre Pension abgeklärt?
- Haben Sie mit Ihrer Steuerberatung bereits die steuerlichen Auswirkungen besprochen?
- Ist die Haftung für übernommene Verbindlichkeiten geregelt?
- Sind Gewährleistungs- und Garantieansprüche geregelt?
- Haben Sie die Pflichtteilsabfindungen für die Erben geregelt?
- Werden die Mietverträge übernommen (Vorsicht: Mietzinserhöhungen sind möglich)?
- Ist im Falle einer Gesellschaftsgründung die optimale Rechtsform bereits festgelegt?
- Erfüllt die Übernehmerin bzw. der Übernehmer die gewerberechtlichen Voraussetzungen, oder gibt es eine andere gewerberechtlich geschäftsführende Person?
- Welche Abfertigungsansprüche bestehen?
- Befindet sich noch Personal in Karenz oder Präsenzdienst, die der Nachfolgerin bzw. dem Nachfolger nicht genannt wurden?
- Besteht eine Gefahr von Umweltlasten, bzw. wer trägt die Haftung dafür?

NOTIZEN:

4.2. CHECKLISTE ZUR VORBEREITUNG FÜR DIE ÜBERNAHME

Fragen zur Betriebsübernahme	bereits geklärt
1. Eigene Situation abklären	
▪ Gewerberecht (Befähigungsnachweis)	
▪ Finanzierung der Übernahme und der erforderlichen Investitionen	
▪ Information über eventuelle Förderungen	
2. Informationen über den zu übernehmenden Betrieb einholen	
▪ Grund der Übergabe (Pensionierung, schlechter Geschäftsgang etc.)	
▪ Konkurrenzsituation/Branchensituation	
▪ betriebswirtschaftliche Situation, vor allem Entwicklung im Laufe der letzten Jahre: Jahresabschlüsse, innerbetriebliche Kalkulationsunterlagen, Verkaufsstatistiken, Alter des Anlagevermögens (Welche Investitionen sind notwendig?), Lebenszyklus der Produkte, „Alter" des Kundenstocks	
▪ finanzielle Situation (Bankschulden, Lieferantenverbindlichkeiten, Steuerrückstände, offene Sozialversicherungsbeiträge)	
▪ Grundbuchauszug (Hypotheken)	
▪ Mitarbeiterstand (AVRAG! – gesetzliche Übernahme von Personal, Altersstruktur der Belegschaft, evt. Abfertigungsansprüche, Betriebsvereinbarungen etc.)	
▪ Ruf/Image	
▪ Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Software-Verträge etc.) überprüfen, ob eine Übernahme möglich und gewollt ist	
▪ vorhandene Lieferverträge und Bezugsverträge – Übernahmemöglichkeiten?	
▪ vorhandene Miet- und Pachtverträge (zukünftige Höhe der Miete?)	
▪ Flächenwidmung am Betriebsstandort (zukünftige Entwicklungsmöglichkeit am Standort?)	
▪ aufrechte Betriebsanlagengenehmigung (zukünftige Entwicklungsmöglichkeit am Standort?)	
▪ Unternehmensbewertung durchführen lassen (Unternehmensberatung, Steuerberatung)	

3. Details der Übernahme mit Übergebin bzw. Übergeber verhandeln

- Form der Übernahme (Kauf, Pacht, Schenkung etc.)
- Preis und Zahlungsmodalitäten (Auswirkungen von Rentenvereinbarungen beachten)
- Termine und Fälligkeiten

4. Kosten der Übernahme klären

- Beratungskosten
- Gebühren
- anfallende Steuerbelastung (sowohl bei der Übernehmerin bzw. beim Übernehmer als auch bei der Übergeberin bzw. beim Übergeber)
- erforderliche Neuinvestitionen
- innerhalb der Familie: Erbschaftszahlungen an Geschwister (= weichende Erben)

5. Schriftliche Finanzierungszusage für Übernahme und Investitionen einholen

6. Übernahmevertrag mit Übergeberin bzw. Übergeber abschließen

- keine bestimmte Form vorgeschrieben, Schriftform unbedingt empfehlenswert; Ausnahme: Rechnung für Umsatzsteuer erforderlich

7. Eigene Unternehmensgründung einleiten

- Firmenbucheintragungen
- Gewerbeanmeldung
- Meldung bei gewerblicher Sozialversicherung und
- Finanzamt durchführen

8. Ummeldungen vornehmen, wie z.B.

- Lehrverträge: Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer
- Dienstnehmer: ÖGK
- Kraftfahrzeuge: Versicherungsunternehmen
- Versicherungsverträge
- Telefonbucheintragungen
- Domain-Namen

NOTIZEN:

4.3. Checkliste Handlungsanleitung/Amtswege

Betriebsübergabe bzw. -verkauf

Diese Checkliste enthält lediglich die wichtigsten Punkte und erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit!

1. Zurücklegung aller Gewerbeberechtigungen bei der Bezirksverwaltungsbehörde (BH, Magistrat) sowie sonstiger Berechtigungen (z.B. Trafik bei Monopolverwaltung kündigen) mit Stichtag der Veräußerung. Gleichzeitig Anmeldung der erforderlichen Berechtigungen durch Übernehmer:innen bzw. Käufer:innen.

2. Rechtzeitig Antrag auf Pension stellen.

3. Meldung der Übergabe/Veräußerung durch Übergeber:innen bzw. Veräußer:innen (Verf 25) und durch Übernehmer:innen bzw. Erwerber:innen (Verf 24) beim Finanzamt Österreich.

4. Schenkungsmeldung bei unentgeltlicher Übergabe an Finanzamt Österreich (Schenk 1) und Abfuhr Grunderwerbsteuer über Finanzonline.

5. Ausstellung einer Rechnung über den Wert der Gegenleistung (= Entgelt als Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer); ein nach Aufteilung des Gesamtkaufpreises auf die Teilwerte verbleibender positiver Firmenwert unterliegt dem Normalsteuersatz von 20%.

6. Bau- und Betriebsanlagengenehmigungen u.dgl. bleiben von der Übergabe/Veräußerung unberührt, also aufrecht (häufig jedoch überprüft die Bezirksverwaltungsbehörde das Vorliegen der entsprechenden Genehmigungen im Falle der Übergabe/Veräußerung).

7. Übertragung der Rechte und Pflichten aus den bestehenden Verträgen entweder mit Zustimmung durch dritte Personen oder aufgrund einer unwidersprochenen Mitteilung an den Dritten gem. § 38 UGB. Im Falle eines Widerrufs, auf dessen Möglichkeit in der Mitteilung an dritte Personen hinzuweisen ist, besteht das Vertragsverhältnis mit Übergeber:innen bzw. Veräußer:innen weiter fort.

8. Dienstverträge gehen mit allen Rechten und Pflichten auf Übernehmer:innen bzw. Erwerber:innen über. Eine Haftungsbegrenzung der Übergeber:innen bzw. Veräußer:innen für Ansprüche aus dem Dienstverhältnis kann gem. § 6 Abs 2 AVRAG im Falle der Übertragung entsprechender Sicherheiten (Wertpapiere) erreicht werden. Ummeldung der Belegschaft bei ÖGK. Lehrlinge: Verständigung auch der Lehrlingsstelle in der WKO und der Berufsschule.

9. Geschäftsraummietverträge über Objekte in Altbauten (Hauptfälle: Baubewilligung bis 30.6.1953 oder nach 30.6.1953, wenn Gebäude mit Wohnbauförderungsmitteln errichtet wurde) gehen mit Anzeige auf Nachfolger:innen über bzw. können von Vermieter:innen wegen der Übergabe nicht gekündigt werden (gesetzliches Weitergaberecht).
   Achtung: Bei Altbauten ist eine Mietzinserhöhung möglich, wenn der bisherige Mietzins der Übergeberin bzw. des Übergebers unter dem ortsüblichen Mietzins liegt. Sind Übernehmer:innen potenziell gesetzliche Erben (Eltern-Kinder), kann die Mietzinserhöhung jedoch nur schrittweise erfolgen (1/15 Anhebung).

Geschäftsraummietverträge über Objekte in Neubauten (Hauptfall: Baubewilligung nach 30.6.1953 ohne Wohnbauförderungsmittel) sowie Geschäftsraummietverträge nach dem 31.12.2001 über Objekte in Gebäuden mit nicht mehr als zwei selbstständigen vermietbaren Einheiten gehen nicht über (kein gesetzliches Weitergaberecht). In diesen Fällen ist wie bei anderen Verträgen nach § 38 UGB vorzugehen: Entweder Zustimmung durch Dritte (Vermieter:innen) einholen oder Anzeige an Vermieter:innen, die binnen 3 Monaten widersprechen können.

10 Versicherungsverträge das Unternehmen betreffend können binnen Monatsfrist ab Unternehmensübergabe/-veräußerung, bei Liegenschaftsversicherungen gerechnet ab Grundbuchseintragung gekündigt werden. Vorsicht: Rückverrechnung der Dauerrabatte bei Übergeber:innen bzw. Veräußer:innen! Wird nicht gekündigt, gehen Versicherungen auf Übernehmer:innen bzw. Erwerber:innen über.

11 Eintragung einer Haftungsbegrenzung im Firmenbuch iSd § 38 UGB durch Übernehmer:in bzw. Erwerber:in aufgrund... sodass diese:dieser nur für bekannte Schulden, bis zur Höhe des übernommenen Unternehmenswert haftet, ansonsten unbeschränkte Haftung durch Übernehmer:in bzw. Erwerber:in für Verbindlichkeiten der Übergeber:innen bzw. Veräußer:innen! Rückstandsausweise von ÖGK und Finanzamt anfordern. Haftung für SV-Beiträge und Steuern bleibt dann auf die dort ausgewiesenen Beträge beschränkt.

12 Besteuerung der stillen Reserven (= Verkaufserlös bzw. Schätzwert abzüglich des Buchwerts) als Gewinn beim Verkauf, bei einer Privatentnahme (z.B. Entnahme eines PKW) oder einer endgültigen Verpachtung des Unternehmens (wenn Betriebsaufgabe) . Die Entnahme von Grundstücken kann in der Regel steuerfrei erfolgen.

13 Wichtige Vertragsinhalte, Veräußerungs- und Belastungsverbote im Grundbuch? Haftungsfragen (im Innenverhältnis), Gegenleistungen, Vertragssicherheiten etc. rechtzeitig klären.

14 Erbrecht (z.B. Teilweiser Pflichtteilsverzicht für unternehmensbezogene Schenkungen zu Lebzeiten „weichendererbender Personen" in Form eines Notariatsaktes).

15 Marken, Muster (Design), Patente und Gebrauchsmuster („kleines Patent"): Allenfalls bei Übergeber:innen bzw. Veräußer:innen bestehende Marken, Muster, Patente oder Gebrauchsmuster können im Wege einer Lizenzierung von den Betriebsnachfolger:innen verwendet werden oder gleich im jeweiligen Marken-, Muster-, Patent- oder Gebrauchsmusterregister auf die Nachfolger:innen umgeschrieben bzw. übertragen werden. Eine „Zwischenlösung" wäre die Eintragung als Lizenznehmer in das jeweilige Register. Details unter www.patentamt.at.

16 Urheberrechte: Wenn im übergebenden/zu veräußernden Unternehmen z.B. Computerprogramme, Logos, Handbücher oder sonstige urheberrechtsrelevante Werke von Übernehmer:in bzw. Erwerber:in weiterverwendet werden soll, ist es ratsam, vor der Betriebsübergabe/Veräußerung wesentliche Fragen (z.B. Wer hat die Rechte an den Werken? In welchem Umfang? Was darf ich mit den urheberrechtlich geschützten Werken machen? Darf die Nutzung überhaupt auf Übernehmer:in bwz. Erwerber:in ohne Zustimmung der Urheberin oder des Urhebers übertragen werden?), abzuklären.

Betriebsaufgabe

Diese Checkliste enthält lediglich die wichtigsten Punkte und erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit!

1. Prüfung, ob Ausverkauf wegen Geschäftsschließung sinnvoll (Verkaufsargument); wenn ja, Bewilligung bei Bezirksverwaltungsbehörde einholen. Gewerbeberechtigung endet mit Ausverkauf, ansonsten muss das Gewerbe bei der Bezirksverwaltungsbehörde gelöscht werden.

2. Meldung der Auflassung einer Betriebsanlage nach § 83 GewO bei der Genehmigungsbehörde (Bezirksverwaltungsbehörde), auch wenn kein Liegenschaftseigentum vorliegt.

3. Unmaßgeblich ist für die Besteuerung, was mit den Wirtschaftsgütern des beendeten Betriebes geschieht, maßgeblich für den Aufgabezeitpunkt ist der Moment, an dem der einheitliche Organismus des Betriebes im Sinne eines durchgängig planmäßigen und zügigen Betreibens der Aufgabe aufhört zu bestehen (Verkauf Warenlager idR innerhalb von drei Monaten).

4. Besteuerung der Veräußerungserlöse der Wirtschaftsgüter im Rahmen der Aufgabe sowie Versteuerung der stillen Reserven durch Entnahme der Wirtschaftsgüter ins Privatvermögen. Ausnahme: Grundstücke können in der Regel zum Buchwert entnommen werden.

5. Sozialversicherung bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) endet mit Ende des Kalendermonats der Zurücklegung bzw. einer Ruhendmeldung aller Gewerbeberechtigungen. Eventuelle Pensionsansprüche bleiben natürlich aufrecht.

6. Rechtzeitige Kündigung bzw. Auflösung aller Verträge, insbesondere auch der Dienstverträge (Kündigungsfristen und -termine beachten!).

7. Abmeldung des Personals bei der ÖGK.

8. Meldung der Aufgabe des Betriebs beim Finanzamt Österreich (Fragebogen anlässlich der Aufgabe einer gewerblichen oder beruflichen Tätigkeit – Verf25).

9. Eventuell Anspruch auf Abfindung und Investitionsablöse bei Handelsvertretungen und Alleinvertriebshändler:innen für Überlassung des Kundenstocks an Geschäftsinhaber:in nach § 24 Handelsvertretergesetz (maximal eine Jahresprovision vom Durchschnittsverdienst der letzten (maximal) fünf Jahre, so weit Kundenstock aufgebaut bzw. wesentlich erweitert wurde, Geschäftsinhaber:in weiterhin erhebliche Vorteile aus Geschäftsverbindungen hat und Zahlung der Billigkeit entspricht), insbesondere wenn der Betrieb aufgrund einer Pensionierung aufgegeben werden musste oder die Geschäftsinhaber:innen das Vertragsverhältnis gekündigt haben, ohne dass der vertretenden Person bzw. alleinvertriebsberechtigten Person daran ein Verschulden zur Last fällt.

4.4. NETZWERKE & PLATTFORMEN

Gründerservice
- Umfassende Gründungsberatung/Betriebsnachfolgeberatung
- NeuFöG-Beratung und Bestätigung
- Gewerbeanmeldung

→ www.gruenderservice.at
→ www.facebook.com/gruenderservice
→ www.youtube.com/gruenderservice

Wirtschaftskammer
- Service-Abteilungen (Steuer-, Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsrecht, allg. Rechtsfragen, Förderungen)
- Fachgruppen (Brancheninformationen, KV-Auskünfte)
- Bezirksstellen/Regionalstellen (Regionale Kontakte in ganz Österreich)

→ https://wko.at

A

AKM/Gesellschaft der der Autor:innen, Komponist:innen und Musikverleger:innen
Meldeverpflichtung beim Abspielen urheberrechtlich geschützter Musik
→ www.akm.at

Allgemeine Unfallversicherung
Die AUVA ist die soziale Unfallversicherung für Erwerbstätige, Schüler:innen und Studierende sowie Kindergartenkinder, zahlreiche freiwillige Hilfsorganisationen und Lebensretter:innen
→ www.auva.at

Amt der Landesregierung
- Ansuchen auf Erteilung sowie Zurücklegung der Konzession (Ansuchen um Nachsicht von Gewerbeausschlussgründen)
- Anerkennung bzw. Gleichhaltung von in einem EU-/EWR-Mitgliedsstaat erworbenen Berufsqualifikationen

→ www.oesterreich.gv.at (Ihr offizieller Amtshelfer)

Arbeiterkammer
Beratung bei Fragen zu den Themen Arbeitsrecht, Steuerrecht, Konsumentenschutz, Beruf & Familie, Bildung sowie Gesundheit am Arbeitsplatz
→ www.arbeiterkammer.at

Arbeitsinspektion
Überwachung der dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bestimmungen
→ www.arbeitsinspektion.gv.at

Arbeitsmarktservice
- Vermittlung von Arbeitskräften
- Förderung arbeitsloser Betriebsgründer:innen (UGP)
- Beschäftigungsbewilligung für Ausländer:innen etc.

→ www.ams.at

ABA Invest in Austria
Anlaufstelle für ausländische Unternehmen, die in Österreich gründen wollen
→ http://investinaustria.at

B

Bankinstitut(e)
Finanzierungen/Förderansuchen

(Bilanz-)Buchhalter:innen
Buchhalterische/steuerliche Betreuung
→ www.rechenstift.at

Bilanzbuchhaltungsbehörde
Zuständige Behörde für Bilanzbuchhaltungsberufe
(Bilanzbuchhalter:in – Buchhalter:in – Personalverrechner:in)
→ www.bilanzbuchhaltung.or.at

Bezirkshauptmannschaft/Magistrat/Magistratisches Bezirksamt
- Gewerbeanmeldung
- Ansuchen um Nachsicht von Gewerbeausschlussgründen
- Betriebsanlagengenehmigung
- Ansuchen um individuelle Befähigung
- Bestellung gewerberechtliche Geschäftsführer:innen
- Anzeige weiterer Betriebsstätten
- Standortverlegung
- Zurücklegung der Gewerbeberechtigung

→ www.oesterreich.gv.at (Ihr offizieller Amtshelfer)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Anzeige von grenzüberschreitenden Tätigkeiten reglementierter Gewerbe durch Staatsangehörige eines EU-/EWR-Mitgliedsstaates
→ www.bmaw.gv.at

Bundeskanzleramt
- Koordination der allgemeinen Regierungspolitik; zuständig für die Informationstätigkeit der Bundesregierung und die Verfassung
- Bereitstellung des Rechtsinformationssystems (RIS)

→ www.bundeskanzleramt.gv.at

Businessplan Plan4You
Plan4You ist ein kostenloses Tool zur Erstellung eines Businessplanes
→ www.gruenderservice.at/businessplan

i2b-Businessplan-Initiative
Österreichs größter Businessplan-Wettbewerb
→ www.i2b.at

D

Datenschutzbehörde (DSB)
Überwachung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen
→ www.dsb.gv.at

E

EAN – Austria
GS 1 Austria – die offizielle Vergabestelle für GTINs/EAN Strichcodes in Österreich
→ www.gs1.at

Entsorgungsunternehmen
Kommunal
Privat (z. B. ARA – Altstoff Recycling Austria). Es besteht Meldepflicht, wenn Verpackungen in Verkehr gebracht werden! Informieren Sie sich bei Ihrer Wirtschaftskammer
→ www.ara.at

EPU
Service und Unterstützung für Ein-Personen-Unternehmen
→ http://epu.wko.at

F

FINANZAMT – Betriebsfinanzamt (zuständig für Personengesellschaften und juristische Personen/Körperschaften; maßgeblich ist der Ort der Geschäftsleitung)
- Beantragung einer Steuernummer innerhalb eines Monats ab Gewerbeanmeldung
- Fragebogen ausfüllen und an FA senden
- Antrag auf Erteilung einer UID-Nr. (Umsatzsteueridentifikationsnummer)
- Laufende Abfuhr der Steuern und Lohnabgaben
- Feststellung der Einkünfte aus Personengesellschaften
- Jahressteuererklärung abgeben für Umsatzsteuer; bei GmbH auch für Körperschaftsteuer und KESt
- Löschung der Steuernummer

→ www.bmf.gv.at

FINANZAMT – Wohnsitzfinanzamt
(zuständig für einkommensteuerpflichtige, natürliche Personen)
- Beantragung einer Steuernummer innerhalb eines Monats ab Gewerbeanmeldung
- Fragebogen ausfüllen und an FA senden
- Antrag auf Erteilung einer UID-Nr. (Umsatzsteueridentifikationsnummer)
- Laufende Abfuhr der Steuern und Lohnabgaben
- Jahressteuererklärung abgeben für Umsatzsteuer und ESt
- Löschung der Steuernummer

→ www.bmf.gv.at

Firmenbuch
- Eintragung/Registrierung von Gesellschaften; Eintragung von Einzelunternehmen auf freiwilliger Basis möglich
- Abfragen von Daten eingetragener Unternehmen möglich

→ www.firmenbuch.at

Firmen A-Z
Vollständiges und aktuelles Online-Unternehmensverzeichnis Österreichs
→ http://firmen.wko.at

Förderstellen
Beratung, Förderung

Austria Wirtschaftsservice	→ www.awsg.at
Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH	→ www.oeht.at
Umweltförderungen	→ www.umweltfoerderung.at
Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft	→ www.ffg.at

Franchisebörse
Die Franchisebörse des Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs
→ www.franchiseboerse.at

Frau in der Wirtschaft
Interessenvertretung für Unternehmerinnen und Netzwerkplattform
→ www.unternehmerin.at

G

Gemeinde/Magistrat
Baubewilligung (Nutzungsänderung), Benützungsbewilligung, Flächenwidmung, Kommunale Abgaben, Tourismusbeitrag, Kommunalsteuer
→ www.oesterreich.gv.at (Ihr offizieller Amtshelfer)

Gesundheitsberufsregister
Für Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sowie der gehobenen medizinisch-technischen Dienste ist die Registrierung im Gesundheitsberuferegister Voraussetzung für die Ausübung des jeweiligen Gesundheitsberufes
→ www.gesundheit.gv.at/professional/gbr/gesundheitsberuferegister

Grundbuch (Grundbuchsgericht)
- Grundbuchseintragung
- Hypotheken
- Dienstbarkeiten (Servitute), Reallasten
- Baurecht

→ https://www.oesterreich.gv.at/themen/bauen_wohnen_und_umwelt/grundbuch.html

J

Junge Wirtschaft
Interessenvertretung für Jungunternehmer:innen und Netzwerkplattform
→ www.jungewirtschaft.at

L

Lehrlingsstelle der WKO
- Bei Ausbildung von Lehrlingen – formloses Ansuchen um Feststellungsbescheid (vor erstmaliger Lehrlingsausbildung)
- Lehrvertrag
- Lehrabschlussprüfung
- Lehrbetriebsförderungen

→ www.wko.at

M

Meisterprüfungsstelle/Amt der Landesregierung
Ausbilder-, Unternehmer-, Meister-, Befähigungs-/Konzessionsprüfungen
→ www.wko.at

N

Nachfolgebörse
Online-Plattform des Gründerservice für Betriebsübergaben und -übernahmen
→ www.nachfolgeboerse.at

Notarinnen und Notare
Beratung und Vertragserrichtung
→ www.notar.at

Ö

Österreichischer Franchiseverband
Repräsentant der österreichischen Franchise-Wirtschaft
→ www.franchise.at

Österreichischer Genossenschaftsverband
Revisionsverband der österreichischen Volksbanken und der gewerblichen Waren-, Dienstleistungs- und Produktivgenossenschaften
→ www.genossenschaftsverband.at

Österreichische Gesundheitskasse
Anmeldung der Arbeitnehmer vor Beschäftigungsbeginn
→ www.gesundheitskasse.at

Österreichisches Normungsinstitut
Österreichisches Dienstleistungszentrum für Standards
→ www.as-search.at

P

Patentamt
Marken-, Muster- und Patentrecherchen und -registrierungen
→ www.patentamt.at

R

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
Beratung und Vertragserrichtung
→ www.rechtsanwaelte.at

S

Sachverständigenhauptverband Österreichs
Hauptverband der Gerichtssachverständigen
→ www.gerichts-sv.at

Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt)
Förderungen und Beratungsangebote für Gründung und Selbstständigkeit mit Behinderung
→ www.sozialministeriumservice.at

Sozialversicherung der Selbständigen
- Meldung der Betriebsgründung binnen vier Wochen
- Abwicklung aller sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten

→ www.svs.at

StartupNOW
Die WKO Startup-Initiative. Gemeinsam mit der Community zu einem echten Startup-Ökosystem. Mehr zu unseren Startup-Services.
→ www.startupnow.at

Steuerberaterinnen und Steuerberater
Steuerliche Betreuung, Buchführung
→ www.ksw.or.at

U

Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberater – Experts Group Übergabe
Übergabe-Consultants begleiten von der Idee bis zur Umsetzung
→ www.ubit.at

Unternehmensserviceportal
Das Unternehmensserviceportal (USP) ist die Verbindung zwischen Verwaltung und Wirtschaft
→ www.usp.gv.at

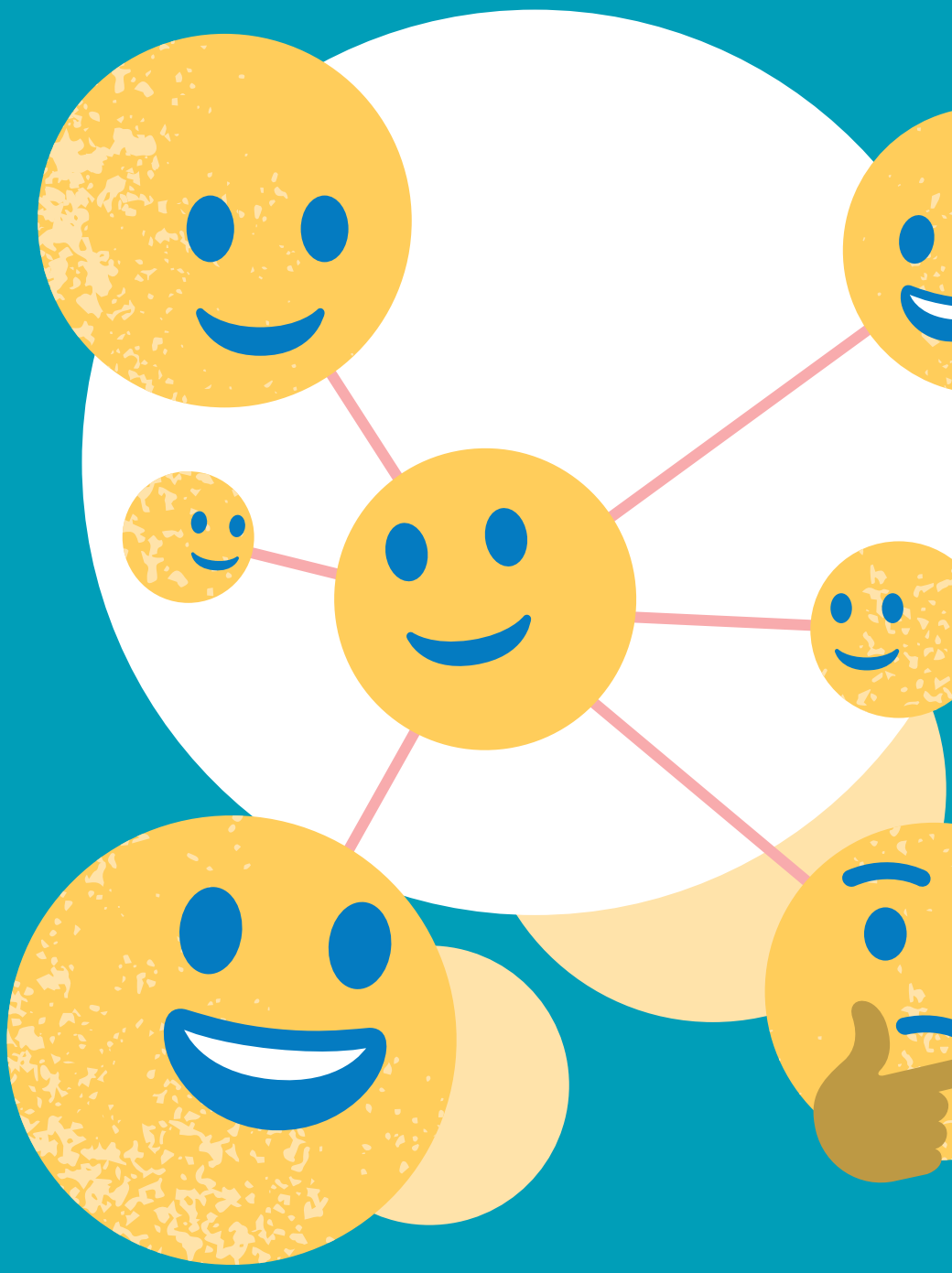
V

Versicherung (private)
Gebäude-, Waren-, Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung, Betriebsunterbrechung bei Krankheit oder Unfall

Versorgungsunternehmen
Strom, Wasser, Gas, Tel., Fax, Internet, ...
→ http://oesterreichsenergie.at (Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs)

W

WIFI Wirtschaftsförderungsinstitut
Aus- und Weiterbildung
→ www.wifi.at



4.5. GRÜNDERSERVICES IN ÖSTERREICH

BURGENLAND
Gründerservice
Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt
Tel.: 05 90 907-2000
E-Mail: gruenderservice@wkbgld.at

KÄRNTEN
Gründerservice
Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt
Tel.: 05 90 904-745
E-Mail: gruenderservice@wkk.or.at

NIEDERÖSTERREICH
Gründerservice
Wirtschaftskammer-Platz 1,
3100 St. Pölten
Tel.: 02742/851-0
E-Mail: gruender@wknoe.at

OBERÖSTERREICH
Gründerservice
Hessenplatz 3, 4020 Linz
Tel.: 05 90 909
E-Mail: sc.gruender@wkooe.at

SALZBURG
Gründerservice
Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg
Tel.: 0662/88 88-541
E-Mail: gs@wks.at

STEIERMARK
Gründerservice
Körblergasse 111–113, 8010 Graz
Tel.: 0316/601-600
E-Mail: gs@wkstmk.at

TIROL
Gründerservice
Wilhelm-Greil-Str. 7, 6020 Innsbruck
Tel.: 05 90 905-2222
E-Mail: gruenderservice@wktirol.at

VORARLBERG
Gründerservice
Wichnergasse 9,
6800 Feldkirch
Tel.: 05522/305-1144
E-Mail: gruenderservice@wkv.at

WIEN
Gründerservice
Straße der Wiener Wirtschaft 1,
1020 Wien
Tel.: 01/514 50-1050
E-Mail: gruenderservice@wkw.at

WICHTIGE LINKS
→ www.gruenderservice.at
→ www.gruenderservice.at/gruenderguide
→ www.gruenderservice.at/unternehmertest
→ www.nachfolgeboerse.at
→ www.franchiseboerse.at
→ www.facebook.com/gruenderservice
→ www.gruenderservice.at/video
→ https://wko.at

STICHWORTVERZEICHNIS

Anteilskauf	15
Arten der Gewerbe	36
Bankgespräch	24
Betriebsanlagenrecht	37
Businessplan	26
Checklisten	46, 64, 67, 70
Einkommensteuer	28, 29, 31
Einzelunternehmen	37
Erbrecht	16, 54ff
Erbschaftssteuer	30
Familie	54ff
Finanzierung	23ff
Finanzplanung	24
Förderungen	27
Formen der Nachfolge	15ff
Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	39
Gesellschaft nach bürgerlichem Recht	38
Gewährleistung	54
Gewerberecht	36
GmbH & Co KG	38
Haftung	43, 48ff
Internet-Adressen	72ff
Kapitalbedarf	23
Kauf	15
Kommanditgesellschaft	38
Konkurrenzverbot	42
Kontakte	72ff, 79
Kosten-Ertrags-Analyse	21
Kundenstock	14

Mediation	58
Mietrecht	43ff, 58
Nachfolgebörse	9
Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG)	28
Offene Gesellschaft	38
Pacht	16, 46ff
Pensionszuverdienst	32
Personal	20
Pflichtteil	56
Potenzialanalyse	10
Rechtsformen	37ff
Schenkung	16
Schenkungssteuer	30
Sozialversicherung	32
Standort	21
Steuern	28ff, 52
Testament	55
Übergabeformen	15
Übergang Dienstverhältnisse	41
Übernahmekosten	23
Umgründung	16
Umsatzsteuer	31
Unternehmensverkauf	29
Unternehmenswert	20
Unternehmertyp	14
Veräußerung GmbH-Anteile	30
Verlassenschaftsverfahren	57
Versicherung	41
Vertragsgestaltung	41ff

JUNGE WIRTSCHAFT //
SEI TEIL DES NETZWERKS
ZUM ERFOLG!

INNOVATION
WACHSTUM
ARBEITSPLÄTZE

**Dafür stehen Jungunternehmer.
Um dieses unternehmerische Potenzial auch in Zukunft garantieren zu können, braucht es eine starke Interessenvertretung, kompetentes Service und ein attraktives Netzwerk.**

SEI DABEI!
jungewirtschaft.at

DIE ZUKUNFT DER
WIRTSCHAFT IST
UNSER JOB.

ERASMUS FÜR JUNGUNTERNEHMER - WAS KANN ES? WAS BRINGT ES?

Erasmus für Jungunternehmer

Sie haben eine Geschäftsidee und sind noch nicht länger als drei Jahre selbstständig? Oder sind Sie schon lange im Business und auf der Suche nach neuen Impulsen?

Das Programm „Erasmus für Jungunternehmer" bietet Jungunternehmer:innen (maximal 3 Jahre selbstständig) die Möglichkeit, bei Gastunternehmer:innen im Ausland einen Business-Austausch zu absolvieren. Beide arbeiten an gemeinsamen Projekten und haben so die Möglichkeit, Geschäftsbeziehungen zu knüpfen und neue Märkte kennenzulernen. Für Jung- und Gastunternehmer:innen ergeben sich viele Vorteile:

- internationale Kontakte & Kooperationen
- neue Impulse für den Businessplan & Wissensaustausch
- Umsetzung von Projekten und neue Impulse
- monatliche Förderung der EU

Covid-19-Info:
Die Bewerbung ist laufend möglich. Austausche finden statt, sofern die Reisebeschränkungen des jeweiligen Landes es möglich machen. Bei Fragen melden Sie sich bitte, wir geben gerne Auskunft zu den Details.

Informationen zu Teilnahmekriterien und Bewerbung erhalten Sie hier:
erasmus@wko.at
jungewirtschaft/erasmus

Erasmus für Jungunternehmer ist eine Initiative der Europäischen Union.

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS
GRÜNDERSERVICE

übergeben > Betrieb < übernehmen

Die kostenlose Nachfolgebörse des Gründerservice ist die größte österreichweite Online-Börse zum Thema Nachfolge. Die erste Adresse um Nachfolgebetriebe präsentieren und finden zu können.

www.nachfolgeboerse.at

Gründlich beraten.
Erfolgreich starten.