13. Auflage

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS
GRÜNDERSERVICE

Einfach nachfolgen.

Leitfaden zur Betriebsnachfolge

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

Alles Recht?
Rechtsratgeber für Betriebsnachfolgen.

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

Neu durchstarten!
Die besten Tipps und Netzwerke.

ZUKUNFT UNTER-NEHMEN

Die JUNGE WIRTSCHAFT ist mehr als ein Netzwerk. Sie ist Stimme, Wissensquelle, Denkfabrik – eine Quelle der Innovation und Veränderung. Eine Bewegung, die Kraft und Energie für den Wandel generiert. Mit vereinten Kräften machen wir Österreich fit für die Zukunft.

JOIN
THE COMMUNITY

jungewirtschaft.at

13. Auflage/2025

Einfach nachfolgen.

Leitfaden zur Betriebsnachfolge

Impressum

Verfasser: Das Manuskript wurde in Zusammenarbeit mit dem Gründerservice der Wirtschaftskammern Niederösterreich (Mag. Stephan Heher), Oberösterreich (Mag.ª Anna Oberlaber), Salzburg (Mag. Dr. Hans-Joachim Pichler), Steiermark (Mag. Markus Reiter), Tirol (Theresa Schmidt, M.A.), Vorarlberg (Mag.ª Miriam Bitschnau) 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: Julia Bader_Gradwohl und Oliver Gradwohl@Contentreich; Elisabeth Freudenthaler und Lisa Rudelstorfer@Foto und Filmwerk; Walter und Daniel Scheidl@Fuß & Schuh SCHEIDL

ISBN: 978-3-903576-54-4

Barrierefrei nach PAC 24.4.2.0

13. überarbeitete Auflage, Wien, November 2025. Der Inhalt entspricht der Rechtslage per 01.11.2025.
Grafik: www.designag.at | Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH, Horn

Inhalt

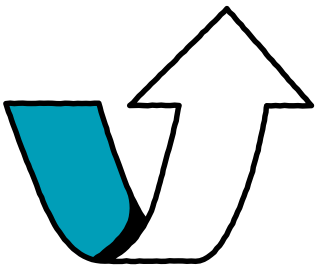
WISSEN 8
1.1. Einführung 10
1.2. Persönliche Herausforderungen 14
1.3. Formen der Nachfolge 15

RECHT 18
2.1. Gewerbe- und Betriebsanlagenrecht 20
2.2. Rechtsformen 22
2.3. Miet- und Pachtrecht 29
2.4. Haftung 33
2.5. Familie/Erbrecht 38

ZAHLEN 46
3.1. Unternehmenswert 48
3.2. Finanzierung und Förderung 51
3.3. Steuern 56
3.4. Sozialversicherung 60

TIPPS & NETZWERK 62
4.1. Checkliste zur Vorbereitung der Betriebsübergabe 64
4.2. Gut zu wissen! 67
4.3. Checkliste zur Vorbereitung der Betriebsübernahme 70
4.4. Nach der Übernahme 72
4.5. Netzwerke & Plattformen 73
4.6. Gründerservices in Österreich 79

STICHWORTVERZEICHNIS 80



Vorwort

Wer unternehmerische Ideen und Träume in die Tat umsetzen will, muss dafür nicht bei null anfangen – und einen eigenen Betrieb gründen. Die Übernahme eines bereits bestehenden Unternehmens ist eine spannende Alternative und wird in Österreich eine immer interessantere Option.

Allein 2020 bis 2029 warten rund 51.500 Betriebe auf eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger. Für eine Übernahme sprechen nicht nur etablierte Geschäftsmodelle, ein bestehender Kundenstock oder erfahrene Fachkräfte, sondern auch die vielfältigen unternehmerischen Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Wie groß diese sind, zeigen Studien klar: Beeindruckende 61% der österreichischen Nachfolgerinnen und Nachfolger können den Umsatz steigern, und weitere 60% investieren mehr als die vorherige Unternehmergeneration. In mehr als jedem dritten Betrieb (36%) stellen die neuen Unternehmerinnen und Unternehmer sogar zusätzliches Personal ein.

Dass sich Betriebsübergaben zu neuen unternehmerischen Erfolgsgeschichten entwickeln können, dafür sorgen wir als Wirtschaftskammer mit vielfältigen Leistungen. Weit über 2.000 umfassende Nachfolgeberatungen pro Jahr, die kostenlose Nachfolgebörse und Erleichterungen bei Betriebsübergaben unterstützen den Weg zum Erfolg.

Mit dem vorliegenden Leitfaden zur Betriebsnachfolge bieten wir ein besonderes Service für eine erfolgreiche Übernahme eines bestehenden Betriebs. Der Leitfaden behandelt alle relevanten Fragen und Themen – und ermöglicht es, den gesamten Übernahmeprozess optimal zu gestalten. So können Sie von Anfang an mehr aus einer Übernahme machen – und Ihre unternehmerischen Ambitionen und Pläne zielgerichtet umsetzen.

Wir freuen uns, Sie bald in der großen österreichischen Unternehmerinnen- und Unternehmerfamilie begrüßen zu dürfen. Gerade jetzt ist es für eine gute Zukunft wichtig, anzupacken und die großen Chancen des Unternehmertums in Österreich zu nutzen.

Als Nachfolgerin oder Nachfolger schlagen Sie das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte eines österreichischen Betriebs auf – für Ihre persönliche Zukunft und für die Zukunft unseres ganzen Landes!

Das Gründerservice
der Wirtschaftskammern Österreichs

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 ist groß: In Österreich stehen bis 2029 rund 51.500 Klein- und Mittelbetriebe zur Übergabe bereit. Das bedeutet für engagierte Nachfolger:innen jede Menge Chancen, um erfolgreich in die Selbstständigkeit zu starten.

Damit eine Betriebsnachfolge für beide Seiten gut funktioniert, ist eine sorgfältige Vorbereitung entscheidend. Persönliche Faktoren wie Offenheit, Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung zwischen Übergeber:in und Übernehmer:in sind genauso wichtig wie eine fundierte wirtschaftliche Analyse. Wer weiß, wie es um den Betrieb steht und wohin man ihn entwickeln möchte, kann zielgerichtet und zukunftsorientiert durchstarten.

Auch Branchenerfahrung, finanzielle Überlegungen und rechtliche Rahmenbedingungen spielen eine wichtige Rolle. Ob Kauf, Schenkung, Pacht oder ein gleitender Übergang – die Möglichkeiten sind vielfältig und bieten individuelle Gestaltungsspielräume.

Eine gute Vorbereitung öffnet Türen: Wer noch keinen Betrieb übernommen hat, sollte unbedingt die umfangreichen Beratungs- und Unterstützungsangebote für Nachfolger:innen des Gründerservice nutzen. Sie helfen dabei, Fehler zu vermeiden und unnötige Umwege zu sparen. So gelingt der Neustart mit einem bestehenden Betrieb nicht nur reibungslos – sondern vor allem erfolgreich.

1. WISSEN

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

1.2. Persönliche Herausforderungen – mit Klarheit und Zuversicht meistern
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 auch in bestehende Rechte und Pflichten ein – einschließlich möglicher haftungsrechtlicher Konsequenzen. Eine realistische Einschätzung dieser Verantwortung ist wichtig, doch mit der richtigen Beratung und Vorbereitung wird aus der Herausforderung eine große Chance.

Wesentliche Unterschiede zur Betriebsneugründung

Bei der Betriebsübernahme übernehmen Sie Werte, bei der Betriebsgründung müssen Sie diese erst schaffen. Während Gründer:innen viel Energie in den Aufbau eines Kundenstocks, die Rekrutierung von Mitarbeitenden und den Markteintritt investieren, können Sie als Nachfolger:in mit einem betriebsbereiten und etablierten Unternehmen sofort wirtschaftlich durchstarten.

Das eröffnet spannende Perspektiven – bringt aber auch eine andere Art von Verantwortung mit sich. Denn jede Übernahme ist individuell und verlangt einen genauen Blick auf die Potenziale eines Betriebs. Mit dem richtigen Know-how und einem klaren Plan können Sie ein bestehendes Unternehmen nach Ihren eigenen Vorstellungen weiterentwickeln und gleichzeitig von dessen Substanz profitieren.

Potenzialanalyse, Unternehmenswert-Ermittlung

Je besser Sie Ihr zukünftiges Unternehmen kennen, desto gezielter und erfolgreicher können Sie es weiterentwickeln. Eine gründliche Potenzialanalyse vor der Übernahme hilft Ihnen dabei, Chancen zu erkennen und Herausforderungen realistisch einzuschätzen.

Folgende Fragen sind dabei besonders hilfreich:

- 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 rechtlichen Rahmenbedingungen gilt es zu beachten? (z.B. Verträge, Genehmigungen, Pachtverhältnisse)

Diese Informationen helfen Ihnen dabei, einen realistischen, wirtschaftlich vertretbaren Kaufpreis zu ermitteln, und entscheiden über den Erfolg oder Misserfolg der Betriebsübernahme.

UNSER TIPP

Nutzen Sie die Chance, von Anfang an auf fundiertes Wissen zu setzen! Eine aussagekräftige Analyse erfordert fachliches Know-how und ein gutes Verständnis der jeweiligen Branche. Lassen Sie sich dabei von Expert:innen begleiten.

Die Wirtschaftskammer unterstützt Sie dabei aktiv – mit konkreten Angeboten,

persönlicher Beratung und wertvollen Kontakten. Fragen Sie einfach nach.

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 ehrlicher Austausch sind für eine erfolgreiche Betriebsübernahme daher besonders wichtig.

Zeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor bei der Unternehmensnachfolge. Wer frühzeitig plant, gewinnt Handlungsspielraum, kann Entscheidungen gut durchdenken und die Übergabe in Ruhe gestalten. So wird aus einem komplexen Prozess ein klar strukturierter Weg.

Folgende Schritte sollten Sie in Ihrer zeitlichen Planung unbedingt berücksichtigen:

- die Suche nach einer nachfolgenden Person,
- die Durchführung fundierter 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 oder unklare Aussagen über die weitere Arbeitsfähigkeit der übergebenden Person können zu unerwarteten Situationen führen – etwa durch plötzliche Erkrankung. In solchen Fällen bleibt oft keine Zeit für eine geregelte Übergabe, was den Unternehmenswert erheblich senken kann. Für alle Beteiligten – Nachfolger:innen, Übergeber:innen, Kundschaft, Lieferbetriebe und Mitarbeitende – ist das eine schwierige Lage.

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.

Eine Betriebsübergabe ist ein bedeutendes Projekt, das neben dem laufenden Geschäft gestemmt werden muss. Frühzeitig bedeutet in vielen Fällen: mehrere Jahre vor dem geplanten Übergabetermin. Wer diesen Weg rechtzeitig geht, sorgt für eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft.

Die Suche nach der nachfolgenden Person

Ein Patentrezept für die perfekte Unternehmensnachfolge gibt es zwar nicht – aber eine Vielzahl erprobter Wege, die Sie gezielt nutzen können. Denken Sie bei Ihrer Suche zum Beispiel 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.

Nachfolgebörse: www.nachfolgeboerse.at

Direktlink

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. einer interessierten konkreten Person)?

Wichtige Fragen für die übernehmende Person!

- Erfülle ich die rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme des Betriebs (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!
Es gibt keine Standardlösung – aber mit der richtigen Vorbereitung und individuellen Beratung finden sich für jede Situation passende Wege und gute Antworten.

Zahlen. Daten. Fakten.

TIPP

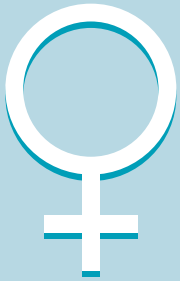
Hier gehts zum aktuellen Factsheet

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 zehn Jahren durch erfolgreiche Unternehmensübergaben gesichert. (exkl. EPU/inkl. Unternehmer)



42%

aller Unternehmensnachfolger:innen sind erstmals weiblich.

Top 3

Sparten:

30%
Gewerbe & Handwerk

26%
Tourismus & Freizeitwirtschaft

20%
Handel

7.792

Betriebe wurden 2024 übergeben.

Im Fachgruppen-Ranking führt die Fachgruppe

GASTRONOMIE

68%

aller Unternehmensübergeber:innen sind im pensionsfähigen Alter.

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

1.2. PERSÖNLICHE HERAUSFORDERUNGEN – MIT KLARHEIT UND ZUVERSICHT MEISTERN

Direktlink

Bei der Betriebsnachfolge treffen zwei Lebensphasen aufeinander: der mutige Schritt in die Selbstständigkeit und der bewusste Abschied von einem Lebenswerk. Beide Seiten – Übernehmer:in wie Übergeber:in – stehen vor individuellen Herausforderungen, die stark mit persönlichen Voraussetzungen und Emotionen verbunden sind.

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.

Bevor Sie diesen Schritt gehen, lohnt es sich, über Ihre persönlichen Ziele nachzudenken: Wollen Sie die Betriebsnachfolge antreten? Wenn ja, bringen Sie die wesentlichsten Voraussetzungen dazu mit?

Ein gesunder Mix aus Selbstvertrauen und Selbstreflexion ist hilfreich. Erfolgreiche Unternehmer:innen eint oft eine ähnliche Grundhaltung:

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

Fachliche Kenntnisse, wie Branchenerfahrung und grundlegendes betriebswirtschaftliches Wissen, sind ebenfalls von Vorteil – vieles kann jedoch auch erlernt oder ausgelagert werden, etwa Buchhaltung, Steuerberatung oder Marketing.

Ein starker Erfolgsfaktor ist auch das persönliche Umfeld: Menschen, die an Sie glauben, Sie unterstützen und Ihren Schritt in die Selbstständigkeit mittragen.

Eine Orientierungshilfe kann Ihnen auch unser Gründungsfitness-Check auf www.gruenderservice.at/onlineservices geben.

Übergabe – Loslassen mit Vertrauen

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 vertrauten Person, einem professionellen Coach und/oder den potenziellen Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern 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 Zeitpunkts 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 im Unternehmen mitwirken, sofern das z.B. pensionsversicherungsrechtlich geht, um weiterhin eine gewisse Kontrolle ausüben zu können bzw. um z.B. um sicherzugehen, dass die Übergabe gelingt. Nach einiger Zeit zieht sie sich dann gänzlich zurück.

Unternehmenskauf
Die wohl gebräuchlichste Form der Übernahme außerhalb der Familie 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. Gerade hier zahlt sich professionelle Unterstützung aus, 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/Anteilsveräußerung – Weitergabe 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 Anteilseignerinnen bzw. -eignern 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 – das Unternehmen muss dann noch auf andere Art und Weise zusätzlich erworben werden. 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 zur Gänze unter das MRG fällt.

Erbschaft
Im Erbwege können auch Unternehmen oder 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 2.5.

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.

Investieren Sie deshalb in eine fundierte Beratung. Nur so können Sie sicherstellen, dass Ihre Entscheidung nicht nur rechtlich und wirtschaftlich sinnvoll ist – sondern auch nachhaltig zum Erfolg der Übergabe beiträgt.

UNSER TIPP

Nehmen Sie sich die Zeit, um sich ausführlich und umfassend beraten zu lassen, bevor Sie sich für eine Übergabeform entscheiden. Gut informiert treffen Sie die beste Entscheidung – für sich, Ihr Unternehmen und eine erfolgreiche Zukunft.

© Maximilian Salzer

ERFOLGSSTORY

Drei Generationen, ein gemeinsames Rezept

Die Geschwister Oliver Gradwohl und Julia Bader-Gradwohl führen die Bäckerei Gradwohl in dritter Generation.

Backen liegt bei uns in der Familie. Unser Großvater Johann hat 1959 die erste Filiale in Weppersdorf eröffnet – mit einer Idee, die damals ihrer Zeit voraus war: Vollkorngebäck herzustellen und dafür das ganze Getreidekorn selbst zu mahlen.

„Die Müller aus der Umgebung wollten nicht mitziehen, also hat er es einfach selbst in die Hand genommen. Diese Haltung begleitet uns bis heute."

Wir, Oliver und Julia Gradwohl, führen die Bäckerei mittlerweile in dritter Generation. Mit sechs Filialen im Burgenland und in Wien, mit 40 engagierten Mitarbeiterinnen

Oliver & Julia Gradwohl

Vollwertbäckerei Gradwohl

und Mitarbeitern und mit einer gemeinsamen Vision: Menschen mit genussvollen, gesunden Backwaren zu versorgen. Bio und Vollkorn sind dabei unsere Grundprinzipien.

Ohne unser Team ginge hier jedoch nichts – es ist unser Herzstück. In der Backstube, im Verkauf, im Büro – wir arbeiten eng zusammen und teilen dieselben Werte. Das macht uns stark, auch in herausfordernden Zeiten. In den letzten Jahren sind die Kosten gestiegen, die Einkaufsgewohnheiten haben sich verändert, und einige Standorte brauchten dringend ein Update. Deshalb haben wir 2025 eine komplette Restrukturierung gestartet.

Wir haben nicht nur Filialen reduziert, das Unternehmen modernisiert, sondern auch unsere Prozesse neu gedacht. Dabei war uns wichtig, die Tradition zu bewahren und gleichzeitig Raum für Neues zu schaffen. Denn was unser Großvater begonnen hat, lebt weiter – in jedem Brotlaib, in jeder Semmel und in jedem Gespräch mit unseren Kund:innen.

Die Bäckerei Gradwohl ist also für uns mehr als ein Betrieb oder unsere Arbeit. Sie ist Teil unserer Geschichte – und unserer Zukunft.

→ www.gradwohl.info

RECHT. Wie Sie für klare Verhältnisse sorgen.

Eine Betriebsübernahme ist ein spannender Schritt – und damit alles reibungslos läuft, braucht es vor allem eines: rechtliche Sicherheit. Wer rechtzeitig gut plant, kann Überraschungen vermeiden, Kosten sparen und sich ganz auf die Zukunft des Unternehmens konzentrieren.

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.

Im Zuge der Betriebsübernahme lohnt sich ein Blick auf die bestehende Rechtsform. Passt sie gut zu Ihren Plänen, können Sie sie ganz einfach übernehmen. Falls nicht, bietet die Übergabe eine gute Gelegenheit, die rechtliche Struktur des Unternehmens an Ihre Vorstellungen und Ziele anzupassen.

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.

UNSER TIPP

Sichern Sie sich rechtzeitig rechtliche Beratung – die Wirtschaftskammer unterstützt Sie dabei. Wer seine Rechte und Pflichten kennt, kann selbstbewusst und mit klarem Kopf durchstarten.

2. RECHT

2.1. Gewerbe- und Betriebsanlagenrecht
Was Sie und der Betrieb brauchen
→ **S.20**

2.2. Rechtsformen
Rechtsform beibehalten oder wechseln?
→ **S.22**

2.3. Miet- und Pachtrecht
Wichtige Bestimmungen im Vergleich
→ **S.29**

2.4. Haftung
Wofür man alles haften kann
→ **S.33**

2.5. Familie/Erbrecht
Vorsorgen und Zukunft sichern
→ **S.38**

2.1. GEWERBE- UND BETRIEBSANLAGENRECHT

Direktlink

Für jede gewerbliche Tätigkeit brauchen Sie eine Gewerbeberechtigung – egal ob Sie den Betrieb neu starten, fortführen oder übernehmen. Gewerberechtliche Fragen gehören zu den wichtigsten Punkten im Übergabeprozess.

In manchen Fällen ist zusätzlich eine Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer gesetzlich vorgeschrieben – etwa bei bestimmten selbstständigen Berufen wie in der Bilanzbuchhaltung, auch wenn diese nicht direkt unter das Gewerberecht fallen.

Voraussetzungen für eine Gewerbeberechtigung
Damit Sie eine Gewerbeberechtigung erhalten, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Sie sind mindestens 18 Jahre alt.
- Sie sind Staatsangehörige:r, haben die Staatsangehörigkeit eines EU- oder EWR-Staats oder verfügen über einen gültigen Aufenthaltstitel, der dazu berechtigt, ein Gewerbe auszuüben.
- Es liegen keine Ausschlussgründe vor (wie z. B. bestimmte gerichtliche Verurteilungen)
- Für reglementierte Gewerbe brauchen Sie einen Nachweis Ihrer fachlichen Qualifikation (wie z.B. Meisterprüfung oder Befähigungsnachweis).

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

Passen die Gewerbeberechtigungen zum Betrieb?
In der Regel verfügt die abgebende Person über die nötigen Gewerbeberechtigungen. Entscheidend ist aber, ob Sie als übernehmende Person alle gewerberechtlichen Voraussetzungen erfüllen.

WICHTIG: Im Lauf der Jahre kann sich das Leistungsangebot eines Betriebs stark verändern. Es kann also sein, dass die vorhandenen Berechtigungen nicht mehr vollständig zum aktuellen Betrieb passen.

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	Fleischhauerin und Fleischhauer, 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

UNSER TIPP

Prüfen Sie genau, ob die bestehenden Gewerbeberechtigungen zum tatsächlichen Angebot des Unternehmens passen, das Sie übernehmen möchten. Lassen Sie sich dabei am besten von Ihrer Wirtschaftskammer unterstützen – zum Beispiel beim Gründerservice oder in Ihrer Regional- bzw. Bezirksstelle.

Arten der Gewerbe

Es gibt drei Arten von Gewerben. Manchmal ändern sich die Regeln: Ein Gewerbe, für das früher ein Befähigungsnachweis nötig war, kann heute ein freies Gewerbe sein – oder umgekehrt. Die Wirtschaftskammer hilft Ihnen dabei, die aktuell geltenden Regeln herauszufinden.

Für reglementierte Gewerbe brauchen Sie zusätzlich zu den allgemeinen Voraussetzungen einen Befähigungsnachweis.

Wenn Sie diesen nicht haben, gibt es trotzdem mehrere Möglichkeiten:

- Sie können Ihre Erfahrung nachweisen (mit einer individuellen Befähigung)
- Sie können eine Befähigungs- oder Meisterprüfung ablegen,
- oder Sie können eine Person anstellen, die den Nachweis hat

Diese Optionen sind im „Leitfaden für Gründung" näher beschrieben.

Betriebsanlagenrecht und Baurecht

In der Regel sind für gewerbliche Anlagen mehrere Genehmigungen (z.B. Baubewilligung, Betriebsanlagengenehmigung, usw.) parallel zueinander erforderlich. Als Grundsatz in Österreich gilt dabei, dass Genehmigungen von der jeweiligen Behörde aufgrund der eingereichten Unterlagen erteilt werden – Projektverfahren!

Wann liegt eine gewerbliche Betriebsanlage vor?

Eine Betriebsanlage ist jede örtlich gebundene Einrichtung, in der man eine gewerbliche Tätigkeit nicht bloß vorübergehend ausübt. Das bedeutet, dass Verkaufslokale, Gasthäuser, Lager, Kosmetikstudios, Werkstätten, Büros usw., die regelmäßig gewerblich genutzt werden, auch Betriebsanlagen sind.

Ist die geplante Betriebsanlage genehmigungspflichtig?

Betriebsanlagen unterliegen nicht „automatisch" der Genehmigungspflicht. Von einer genehmigungspflichtigen Betriebsanlage spricht man dann, wenn diese „geeignet" ist, Gefährdungen, Belästigungen oder sonstige nachteilige Einwirkungen hervorzurufen. Betriebsanlagen, die jedenfalls keiner Genehmigungspflicht unterliegen, wurden mit Verordnung festgelegt.

Direktlink

Was sollte ich mir ansehen?

Bei Bestandsgebäuden ist also unbedingt der genehmigte Bestand laut Bauakt mit dem Zustand in der Realität zu vergleichen.

Ebenso sollten die mit der Betriebsanlagengenehmigung zusammenhängenden Unterlagen auf Übereinstimmung kontrolliert werden. Es ist also der Ist-Zustand (Betrieb im Bestand) mit dem Sollzustand (Betrieb anhand der Unterlagen) zu vergleichen.
Betrieben werden darf lediglich das, was ausdrücklich in den Einreichunterlagen (Einreichpläne, Betriebsbeschreibung, Maschinenliste, Emissionsangaben usw.) und den Bescheiden dargestellt ist.

Werden Änderungen festgestellt, ist zu bewerten, ob diese anzeigepflichtig bzw. genehmigungspflichtig sind. Keiner Anzeige- oder Genehmigungspflicht unterliegen z.B. der Ersatz gleichartiger Maschinen oder Änderungen, die das Emissionsverhalten der Anlage nicht nachteilig beeinflussen.

Wo bekomme ich die nötigen Unterlagen?
Eine Zusammenstellung aller Unterlagen ist durchaus im Interesse des Übergebers, da sich ein klarer Genehmigungszustand auch im Wert des Unternehmens niederschlägt.

Mit einer Vollmacht des Betriebsanlageninhabers kann bei der Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) in den betreffenden Akt Einsicht genommen werden. Dies ist vor allem in Hinblick auf die Vollständigkeit der Unterlagen zu empfehlen.

Ebenso kann mit Vollmacht des Grundstückeigentümers in den Bauakt der Baubehörde (Gemeinde oder bei bestehender Bauübertragung bei der Bezirksverwaltungsbehörde) Einsicht genommen werden.

Direktlink

Wo bekomme ich Hilfestellung
Für nähere Auskünfte wenden Sie sich bitte direkt an die Spezialisten der Landeskammern.

2.2. RECHTSFORMEN

Welche Rechtsform ist für Sie 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 hilft Ihnen, die passende Entscheidung für Ihre unternehmerische Zukunft zu treffen:

Einzelunternehmen

Das Einzelunternehmen ist die einfachste und oft kostengünstigste Rechtsform, um einen Betrieb zu übernehmen und zu führen. Solange Ihr jährlich zu versteuerndes Einkommen nicht deutlich über 100.000 Euro liegt, ist diese Rechtsform meist steuerlich vorteilhaft. Außerdem ist die gewerbliche Sozialversicherung mit zirka 27% des Betriebsergebnisses in der Regel günstiger als die ASVG-Versicherung, die für Angestellte gilt. Bei Dienstverhältnissen fallen etwa 40% Lohnnebenkosten an, die allerdings keine höhere Pension bewirken.

Nachteil: persönliche Haftung
Mit einem Einzelunternehmen haften Sie unbeschränkt mit Ihrem gesamten Privatvermögen. Sie tragen also auch das Risiko für Schäden, die durch Ihr Personal, durch Subunternehmen oder andere unterstützende Personen verursacht werden. Dieses Risiko kann vor allem bei größeren oder risikobehafteten Betrieben erheblich sein.

So können Sie das Risiko verringern:
- Haftpflichtversicherung: Schließen Sie eine auf Ihren Betrieb zugeschnittene Haftpflichtversicherung ab.
- Sicherung von Vermögen: Tragen Sie Veräußerungs- und Belastungsverbote zugunsten nahestehender Personen ins Grundbuch ein.
- Haftungsbeschränkung: Verwenden Sie Allgemeine Geschäftsbedingungen mit entsprechenden Haftungseinschränkungen.

So können Sie sich absichern:
Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht können folgende Maßnahmen sinnvoll sein:
- eine freiwillige Krankenzusatzversicherung in der Höhe von zirka 2,5% Ihrer vorläufigen Beitragsgrundlage für Krankengeld und Taggeld,
- eine freiwillige Höherversicherung bei der Unfallversicherung.

Offene Gesellschaft (OG)

Bei einer Offenen Gesellschaft (OG) haften alle Gesellschafter:innen persönlich, unbeschränkt und solidarisch für die Schulden des Unternehmens. Das bedeutet, dass jede beteiligte Person für alle Verbindlichkeiten in voller Höhe haftet – nicht nur für den eigenen Anteil. Einkommensteuerlich und sozialversicherungsrechtlich gibt es für Gesellschafter:innen keinen Unterschied zum Einzelunternehmen.

Warum ein Gesellschaftsvertrag wichtig ist:
Ein gut durchdachter Gesellschaftsvertrag ist entscheidend für den reibungslosen Ablauf und eine erfolgreiche Zusammenarbeit in einer OG. Dieser Vertrag sollte klar regeln:

- Gewinn- und Vermögensbeteiligung,
- die Bedingungen beim Ausscheiden einer Gesellschafterin oder eines Gesellschafters,
- die Stimmrechte und welche Entscheidungen welche Mehrheiten erfordern.

Der Vertrag muss außerdem eindeutig festlegen:

- ob jede Gesellschafterin bzw. jeder Gesellschafter alleine berechtigt ist, die Vertretung oder Geschäftsführung zu übernehmen,
- oder ob die Gesellschaft nur gemeinsam nach außen vertreten werden kann.

Gesellschaft nach bürgerlichem Recht (GesbR)

Die Gesellschaft nach bürgerlichem Recht (GesbR) ähnelt in vielen Punkten der Offenen Gesellschaft (OG).

Wichtige Unterschiede zur OG
Die GesbR wird nicht im Firmenbuch eingetragen und hat daher keine eigene Rechtspersönlichkeit. Eine Ausnahme gilt im Umsatzsteuerrecht: Hier wird die GesbR wie eine eigene Rechtsperson behandelt.

Besonderheiten im Gewerberecht
Da die GesbR keine Rechtspersönlichkeit hat, braucht jede Gesellschafterin und jeder Gesellschafter die Berechtigungen nach dem Gewerberecht.

Im Gegensatz dazu reicht es bei einer OG oder Kommanditgesellschaft (KG) aus, wenn:

- eine persönlich haftende Person den erforderlichen Befähigungsnachweis erbringt oder
- eine angestellte Person (Basis: halbe Normalarbeitszeit bei reglementierten Gewerben) als gewerblicher Geschäftsführerin oder Geschäftsführer bestellt wird.

Deshalb kann es sinnvoll sein, statt einer GesbR eine OG oder KG zu wählen, um den Verwaltungsaufwand zu reduzieren.

Kommanditgesellschaft (KG)

Die Kommanditgesellschaft (KG) ähnelt der Offenen Gesellschaft (OG), hat aber eine wichtige Besonderheit: Es gibt mindestens eine Person, die persönlich, unbeschränkt und oft solidarisch für die Schulden haftet. Diese Person wird Komplementär genannt.
Zusätzlich gibt es mindestens eine weitere Person, die nur mit ihrer Einlage haftet. Diese Person wird Kommanditist genannt. Die Höhe der Haftsumme wird im Firmenbuch eingetragen.

Vertretung und Geschäftsführung
Berechtigt für die Vertretung ist grundsätzlich nur der Komplementär.
Der Kommanditist kann die Geschäftsführung nur übernehmen, wenn das vertraglich geregelt ist.

Sozialversicherung und Steuern
Wenn ein Kommanditist regelmäßig im Betrieb mitarbeitet, gilt er sozialrechtlich meist als Angestellter und ist daher im ASVG versichert. Einkommensteuerlich wird ein Kommanditist jedoch immer als Mitunternehmer behandelt und erzielt Einkünfte aus Gewerbebetrieb – auch wenn er sozialrechtlich als Dienstnehmer:in oder freie Dienstnehmerin bzw. freier Dienstnehmer eingestuft ist.

Ob ein mitarbeitender Kommanditist zusätzlich gewerblich versichert sein kann, muss im Einzelfall geprüft werden. Meist liegt aber ein Dienstverhältnis vor.

Gewerberechtliche Geschäftsführung
Wenn für die KG ein Befähigungsnachweis erforderlich ist, kann die gewerberechtliche Geschäftsführung nur durch:

- den Komplementär oder
- eine mindestens zur halben Normalarbeitszeit beschäftigte angestellte Person übernommen werden.

GmbH & Co KG

Die GmbH & Co KG ist eine Kommanditgesellschaft (KG), bei der die persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementär) eine GmbH ist. Oft haben Sie als Kommanditist gleichzeitig die Geschäftsführung inne und sind alleinige:r Gesellschafter:in der GmbH. Deshalb kann man diese Rechtsform wie ein Einzelunternehmen mit beschränkter Haftung sehen.

Vorteile dieser Rechtsform
Begrenzte Haftung: Sie haften als Kommanditist nur bis zur Höhe Ihrer im Firmenbuch eingetragenen Haftsumme. Darüber hinaus besteht keine persönliche Haftung, außer wenn Sie zusätzliche Bürgschaften übernehmen.

Steuervorteile
Verluste der KG können sofort mit anderen Einkünften wie z.B. Geschäftsführerbezügen verrechnet werden.

Vermögen flexibel gestalten
Betrieblich genutzte Immobilien können an die KG vermietet werden und gehören nicht zum Haftungsvermögen, sie sind Sonderbetriebsvermögen.

Günstigere Sozialversicherung
Als Kommanditist und geschäftsführende:r Gesellschafter:in mit Mehrheitsbeteiligung sind Sie gewerblich versichert, was günstiger ist als eine ASVG-Versicherung.

Sozialversicherung und Beteiligung:
- Bei einer Mehrheitsbeteiligung mit mehr als 50% in der GmbH sind Sie gewerblich versichert.
- Bei einer Beteiligung unter 50% ohne Sperrminorität sind Sie ASVG-versichert.
- Bei maximal 25% Beteiligung gelten Sie steuerlich als Angestellte bzw. Angestellter und erhalten ein 13. und 14. Gehalt – die ASVG-Versicherung ist hier jedoch teurer.

Eine GmbH & Co KG ist dann sinnvoll:
- wenn Sie die Haftung begrenzen möchten;
- wenn das Unternehmen schwankende, aber nicht sehr hohe Gewinne erzielt, also zirka zwischen 50.000 Euro bis 150.000 Euro jährlich;
- sowie bei einer Betriebsnachfolge.

Fazit:
Die GmbH & Co KG verbindet die Haftungsbeschränkung einer GmbH mit den steuerlichen Vorteilen einer KG. Sie eignet sich besonders, wenn Sie Sicherheit, Flexibilität und steuerliche Optimierung möchten.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und Flexible Kapitalgesellschaft (FlexCo oder FlexKapG)

Da beide Kapitalgesellschaften großteils eine idente Rechtsgrundlage haben, werden sie in diesem Kapitel gemeinsam behandelt.

GmbH und FlexCo eignen sich besonders für Unternehmen, die regelmäßig hohe Gewinne erzielen.

Steuervorteile:
Die Gewinne von GmbH und FlexCo werden zuerst mit 23% Körperschaftsteuer (KÖSt) besteuert. Bei einer Ausschüttung an die Gesellschafter fallen zusätzlich 27,5% Kapitalertragsteuer (KESt) an. Die Gesamtbelastung beträgt damit 44,175% , was oft niedriger ist als die Einkommensteuer bei Einzelunternehmen oder Personengesellschaften (bis zu 55%).

Wann sind GmbH und FlexCo eher ungeeignet?
Sie sollten keine GmbH oder FlexCo gründen, wenn nach Abzug Ihres Gehalts als Geschäftsführung und anderer Kosten kaum Gewinne oder sogar Verluste entstehen. Verluste der GmbH oder FlexCo können nicht mit Ihren persönlichen Einkünften verrechnet werden. Sie zahlen Ihre Steuer und Sozialversicherung auf Ihr Gehalt, auch wenn die GmbH oder FlexCo Verluste machen. Zusätzlich fallen Mindestkörperschaftsteuer und

höhere laufende Kosten wie etwa für Buchhaltung, Firmenbuch und Grundumlagen bei der Wirtschaftskammer an.

Gründung und Kapital
Das Stammkapital, das aufzubringen ist, muss mindestens EUR 10.000,– betragen. Davon ist die Hälfte in bar einzuzahlen. Die vereinfachte Gründung einer GmbH oder FlexCo, digital und ohne Notariatsakt, ist nur zulässig, wenn es sich um eine Gründung durch eine einzelne physische Person handelt. Diese muss auch als einzige in Gesellschafter- und Geschäftsführungsfunktion tätig sein.

Als alleinige:r Gesellschafter:in sind Sie gewerblich versichert und erzielen Einkünfte aus selbstständiger Arbeit.

Dadurch können Sie Ihre laufenden Kosten und Abgaben besser steuern als Geschäftsführungen in einem Angestelltenverhältnis. Das wirkt sich positiv auf Ihre Steuerlast und die gesetzliche Pension aus.

Gewerberecht
Für die GmbH oder FlexCo muss eine gewerberechtlich geschäftsführende Person bestellt werden. Diese Person muss – sofern ein Befähigungsnachweis notwendig ist – entweder zur Vertretung berechtigt oder mindestens zur halben Normalarbeitszeit angestellt sein. Diese hat den notwendigen Befähigungsnachweis zu erbringen.

Fazit:
GmbH und FlexCo haben vor allem dann Vorteile, wenn Sie hohe Gewinne erzielen und die Haftung begrenzen möchten. Sie bieten steuerliche Vorteile, verursachen jedoch höhere (laufende) Kosten und erfordern eine gründlichere Planung.

Unterschied zwischen GmbH und FlexCo
Die gesetzlichen Regelungen zur GmbH bilden die Grundlage für die FlexCo. Die FlexCo erlaubt jedoch deutlich flexiblere Beteiligungs- und Kapitalregelungen als die klassische GmbH – dies insbesondere im Rahmen einer beabsichtigten Mitarbeiterbeteiligung oder auch für Investoren:innen.

UNSER TIPP

Da ein Angestelltenverhältnis hohe Kosten verursacht und steuerlich nur möglich ist, wenn Sie höchstens 25% an GmbH und FlexCo halten, kann es oft einfacher und günstiger sein, gleich eine Ein-Personen-GmbH oder FlexCo zu gründen.

Rechtsform und Übergabe

Da es derzeit keine Erbschafts- und Schenkungssteuer gibt, bestehen – abgesehen von der Notariatsaktspflicht bei der Übertragung von GmbH- oder FlexCo-Anteilen (ausgenommen von der Notariatsaktspflicht ist die Übertragung von Unternehmenswertanteilen einer FlexCO) – kaum Unterschiede bei den Kosten zwischen der Übergabe von GmbH- oder FlexCo-Anteilen und der Übergabe eines Einzelunternehmens oder einer Personengesellschaft.

Zur einkommensteuerlichen Situation bei Anteilsübertragungen bzw. bei der Übertragung von Einzelunternehmen oder Anteilen an Personengesellschaften sowie zum Thema Grunderwerbssteuer lesen Sie bitte die Ausführungen in Kapitel 3.3. „Steuern".

UNSER TIPP

Überprüfen Sie Ihre gesellschaftsrechtlichen Präferenzen mittels unseres Rechtsformratgebers:
https://www.wko.at/gruendung/rechtsform-ratgeber

und finden Sie Ihr passendes Muster für den Gesellschaftsvertrag unter
https://www.wko.at /wko-muster-vorlagen

Direktlink

Direktlink

FOKUS

Tipps zur Vertragsgestaltung

Verträge für entgeltliche oder unentgeltliche Unternehmensveräußerung bieten Ihnen rechtliche Stabilität. Hier finden Sie hilfreiche Tipps, um den Übergang möglichst reibungslos zu gestalten.

Haftungsfragen
Wenn Sie einen Betrieb übernehmen, haften Sie gegenüber Dritten wie etwa Finanzamt oder Sozialversicherung für alle Schulden der vorherigen Eigentümerin oder des vorherigen Eigentümers, die Ihnen bekannt waren oder bekannt sein mussten. Diese Haftung ist begrenzt auf den Wert des übernommenen Vermögens, wenn diese Begrenzung im Firmenbuch eingetragen oder öffentlich bekannt gemacht wurde, z.B. durch eine Veröffentlichung in einer bundesweiten Tageszeitung oder durch die Information aller Gläubiger. Wurde diese Begrenzung nicht bekannt gemacht, haften Sie unbegrenzt für sämtliche Schulden der übergebenden Person. Zwischen Ihnen und der übergebenden Person kann vereinbart werden, dass diese für alle Schulden bis zum Übergabestichtag haftet. Diese Vereinbarung gilt jedoch nicht gegenüber Dritten.
Eine Haftung entfällt nur, wenn der Betrieb im Rahmen eines gerichtlichen Insolvenzverfahrens oder einer gerichtlichen Zwangsversteigerung übernommen wird.

UNSER TIPP

Um das Haftungsrisiko etwas einzuschränken, kann – zusätzlich zur Eintragung im Firmenbuch – die übergebende bzw. die veräußernde Person bei der ÖGK oder auch beim Finanzamt einen Rückstandsausweis einholen. Das ist die bescheidmäßige Feststellung, ob oder wie viel an Beitragszahlungen noch offen sind. Diese Feststellungen sind dann auch für jene Person verbindlich, die das Unternehmen erwirbt.

Übergang der Dienstverhältnisse
Die aufrechten Dienstverhältnisse gehen mit allen Rechten und Pflichten auf Sie über. Die Belegschaft darf wegen der Unternehmensveräußerung nicht gekündigt werden! Nutzen Sie stattdessen diese Gelegenheit, um auf ein eingespieltes Team zurückzugreifen.

Versicherungen
Wird das Unternehmen veräußert, gehen die bestehenden betrieblichen Versicherungen mit allen Rechten und Pflichten auf die Nachfolgerin oder den Nachfolger über. Sowohl das Versicherungsunternehmen als auch die nachfolgende Person können diese aber innerhalb einer Monatsfrist kündigen. Die Frist beginnt für das Versicherungsunternehmen, sobald die Veräußerung bekannt ist, 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-rechtliche Bewilligungen im erforderlichen Ausmaß auch tatsächlich vorhanden sind. Besonders bei 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. So erkennen Sie mögliche zusätzliche Auflagen rechtzeitig und können entsprechend planen.

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 aufnehmen dürfen, der grundbücherlich gesichert werden soll.

UNSER TIPP

Veräußerungs- und Belastungsverbote der übergebenden Person zeitlich befristen.

Aus Haftungsgründen können aber vor allem bei Liegenschaften, die z.B. nicht für Sicherungszwecke benötigt werden, wie etwa bei einem Privathaus, Veräußerungs- und Belastungsverbote zugunsten der Eheleute oder Kinder eingetragen werden. Im Haftungsfall können diese Liegenschaften ohne Zustimmung der Berechtigten nicht verwertet werden.

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

Konkurrenzverbote
Bei einem Unternehmenskauf ist es sinnvoll, 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
Die übergebende Person wird meist versuchen, die Haftung für Schadenersatz oder Mängel des verkauften Unternehmens vertraglich so weit als möglich auszuschließen. Wenn Sie erstmals selbstständig sind oder in eine neue Branche einsteigen, gilt für Sie das Konsumentenschutzgesetz. In diesem Gesetz sind Haftungsausschlüsse nur sehr eingeschränkt möglich – zum Beispiel kann die Gewährleistung nicht ausgeschlossen werden.

Bewertung des veräußerten Anlagevermögens
Wenn das gesamte Betriebsvermögen auf einmal verkauft wird, müssen Sie als Käuferin oder Käufer die einzelnen Vermögensgegenstände in Ihrer Buchhaltung mit dem jeweiligen Anteil am Kaufpreis erfassen. Dazu ist eine genaue Einzelbewertung aller Vermögenswerte erforderlich. Zahlen Sie insgesamt mehr als den Wert der einzelnen Güter, wird der übersteigende Betrag als „Firmenwert" bezeichnet.

UNSER TIPP

Bei Bewertungsfragen kontaktieren Sie unbedingt eine Steuerexpertin bzw. einen Steuerexperten!

2.3. MIET- UND PACHTRECHT

Wie wirkt sich die Betriebsübergabe auf Mietrechte aus?

Häufig befindet sich das Unternehmen, das Sie übernehmen möchten, in gemieteten Räumen. In diesem Fall besteht in der Regel ein Mietvertrag zwischen den Personen, die das Unternehmen bisher besessen bzw. die das Objekt vermietet haben.

Für Sie als Übernehmerin oder Übernehmer stellen sich zwei wichtige Fragen:

- Können Sie in den bestehenden Mietvertrag eintreten?
- Wenn ja, zu welchen Bedingungen?

Zunächst muss geprüft werden, ob das Mietverhältnis unter den Vollanwendungsbereich des Mietrechtsgesetzes (MRG) fällt oder nicht. Nur wenn ein Hauptmietvertrag vorliegt, kann im Vollanwendungsbereich des MRG ein gesetzliches Weitergaberecht bestehen. Von dieser Grundregel gibt es zahlreiche Ausnahmen; die wichtigsten finden Sie weiter unten bei der Beschreibung des Teilanwendungs- und Vollausnahmebereichs des MRG.

Veräußerung des Unternehmens

Wenn die Hauptmieterin oder der Hauptmieter eines Geschäftslokals, das dem Vollanwendungsbereich des Mietrechtsgesetzes (MRG) unterliegt, das Unternehmen verkauft oder übergibt, treten Sie als neue Eigentümerin oder neuer Eigentümer automatisch in den bestehenden Mietvertrag ein.

Als Veräußerung gelten sowohl der Kauf als auch die Schenkung des Unternehmens. Auch andere Formen der Übertragung wie ein Leibrentenvertrag, der Erwerb durch Vermächtnis oder die Einbringung eines Einzelunternehmens als Sacheinlage in eine Gesellschaft fallen darunter. Dieses gesetzliche Recht auf Übernahme des Mietvertrags kann nicht im Vertrag ausgeschlossen, eingeschränkt oder an Bedingungen geknüpft werden. Sie übernehmen automatisch alle Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Mietvertrag. Ein neuer Vertrag muss nicht abgeschlossen werden.

Sowohl Sie als auch die bisherige Eigentümerin oder der bisherige Eigentümer müssen die Übertragung des Unternehmens der Vermieterin oder dem Vermieter melden. Auch wenn das nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, sollten Sie diese Mitteilung schriftlich und von beiden Parteien unterschrieben vornehmen, um späteren Streit zu vermeiden.

Erhöhung des Mietzinses?

Nachdem Sie die Unternehmensübertragung gemeldet haben, darf die Vermieterin oder der Vermieter den Mietzins innerhalb von sechs Monaten erhöhen, falls der bisherige Hauptmietzins unter dem angemessenen Hauptmietzins gelegen ist. In diesem Fall müssen Sie den erhöhten Mietzins rückwirkend ab dem nächsten Zinstermin nach der Übergabe bezahlen. Wenn innerhalb der Frist keine Anpassung erfolgt, bleibt der bisherige Mietzins endgültig bestehen.

Um die Höhe des angemessenen Mietzinses zu klären, kann die übergebende Person beim zuständigen Bezirksgericht oder bei der Gemeinde mit einer eingerichteten Schlichtungsstelle einen Antrag stellen. Das Ergebnis dieser Feststellung ist für Erwerber, Pächter und Vermietende verbindlich, wenn die Übergabe innerhalb eines Jahres erfolgt.

Wird das Unternehmen an eine erbberechtigte Person wie z.B. Kinder oder Ehepartner übertragen, darf die Vermieterin oder der Vermieter die Miete nicht sofort auf den vollen Betrag anheben. Die Erhöhung erfolgt dann über 15 Jahre schrittweise, und zwar jedes Jahr um 1/15 des Anpassungsbetrags.

Investitionen der bisherigen Mieterin oder des bisherigen Mieters, die den Mietgegenstand verbessert haben und noch von objektivem Nutzen sind, müssen bei der Berechnung des neuen Mietzinses mindernd berücksichtigt werden.

Außerdem wird bei der Festsetzung des angemessenen Mietzinses berücksichtigt, ob Ihr Unternehmen zu einer ertragsschwachen Branche gehört und aus sozialen Gründen besonders schutzwürdig ist. In solchen Fäl-

len ist eine Mieterhöhung nur möglich, wenn man die Art Ihrer Geschäftstätigkeit berücksichtigt, zum Beispiel bei Geschäften, die für die Nahversorgung wichtig sind.

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 zu unterscheiden, also dem bloßen Recht auf Namhaftmachung der potenziellen Nachmieter:innen ohne Eintrittsrecht in den Mietvertrag. Im Unterschied zum gesetzlichen Weitergaberecht kann ein vertragliches Weitergaberecht im Zweifel nur einmal ausgeübt werden.

Entscheidende Änderung bei juristischen Personen und eingetragenen Personengesellschaften

Wenn die Hauptmieterin oder der Hauptmieter eine juristische Person wie z.B. eine GmbH oder eine eingetragene Personengesellschaft ist und sich die rechtlichen oder wirtschaftlichen Einflussmöglichkeiten in der Gesellschaft wesentlich ändern, zum Beispiel durch den Verkauf der Mehrheit der Gesellschaftsanteile, muss das der Vermieterin oder dem Vermieter sofort gemeldet werden. Auch in diesem Fall darf die Vermieterin oder der Vermieter den Mietzins auf den angemessenen Betrag anheben.

Verpachtung des Unternehmens

Wenn Sie Ihr Unternehmen verpachten, gilt das nicht als Verkauf. Im Vollanwendungsbereich des Mietrechtsgesetzes (MRG) und wenn Sie über einen Hauptmietvertrag verfügen, dürfen Sie Ihr Unternehmen auch dann verpachten, wenn es im Vertrag verboten ist. Bei einer Verpachtung bleiben Sie Hauptmieterin oder Hauptmieter laut Mietvertrag. Die Vermieterin oder der Vermieter kann den Mietzins für die Zeit der Verpachtung auf den angemessenen Hauptmietzins erhöhen. Wenn Sie aber aus persönlichen Gründen, zum Beispiel wegen Krankheit, für höchstens fünf Jahre verpachten, darf die Vermieterin oder der Vermieter die Miete nicht erhöhen.

Regelung bei Teilanwendungsbereichen und Vollausnahmen aus dem MRG

Für Mietverträge, die nicht vollständig unter das Mietrechtsgesetz (MRG) fallen oder davon ausgenommen sind, gelten andere Regeln als bei Mietverträgen im Vollanwendungsbereich. Die Vollausnahme betrifft vor allem Mietverträge, die nach dem 1. Jänner 2002 für Objekte in Gebäuden mit höchstens zwei getrennt vermietbaren Einheiten abgeschlossen wurden. Räume, die nachträglich durch Dachbodenausbau entstanden sind, zählen hier nicht dazu. In diesen Fällen gibt es kein gesetzliches Recht, den Mietvertrag bei einer Betriebsübergabe automatisch zu übernehmen. Zudem haben Sie als neue Mieterin oder neuer Mieter keinen gesetzlichen Kündigungsschutz.

Im Teilanwendungsbereich – das betrifft vor allem Geschäftsräume in Gebäuden ohne Wohnbauförderung, die nach dem 30. Juni 1953 bewilligt wurden, sowie Geschäftsräume im Wohnungseigentum in Gebäuden mit Baubewilligung nach dem 8. Mai 1945 – gibt es zwar einen Kündigungsschutz, aber kein gesetzliches Recht, den Mietvertrag zu übernehmen.

In beiden Fällen kann der Mietvertrag auch vorsehen, dass bei einer Weitergabe die Miete erhöht oder eine Einmalzahlung fällig wird. Ohne eine entsprechende Vereinbarung im Vertrag wird eine Übernahme im Regelfall sehr kompliziert und sind in so einem Fall Fachleute jedenfalls zu Rate zu ziehen.

UNSER TIPP

Grundsätzlich ist zu sagen, dass es mehr als sinnvoll ist, wenn Sie sich in all diesen Fällen von Fachleuten beraten lassen, da das Mietrecht als Spezialmaterie viele Fallstricke für beide Seiten bereithält.

Pacht

Bei einer Verpachtung geben Sie Ihr Unternehmen nicht komplett ab. Sie überlassen es einer anderen Person zur Nutzung und diese zahlt Ihnen dafür einen Pachtzins.

Der Vorteil für Sie als Verpächterin oder Verpächter: Das Unternehmen bleibt in Ihrem Eigentum. Die pachtende Person darf das Unternehmen daher auch nicht weiterverkaufen.

Der Unterschied zur Miete: Bei der Miete werden nur Räume überlassen, nicht das ganze Unternehmen. Außerdem sind Mieter:innen rechtlich meist stärker geschützt als Pächter:innen, weil das Gesetz für Mietverträge strengere Kündigungsschutzregeln vorsieht als für Pachtverträge.

Bei Verträgen in Einkaufszentren, Bahnhöfen oder ähnlichen Orten sehen Gerichte oft eine Pacht vor, weil dort zusätzlich Infrastruktur und ein bestehender Kundenstock genutzt werden. Ob der Vertrag als „Mietvertrag" oder „Pachtvertrag" bezeichnet wird, ist in der Regel irrelevant und kann höchstens in Grenzfällen ein Indiz sein. Entscheidend ist vielmehr, ob ein Kundenstock übergeben wird, eine Betriebspflicht besteht und ob am Ende ein funktionierendes Unternehmen zurückgegeben werden muss – und nicht nur ein leerer Geschäftsraum.

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 Nutzungsentgelts für Geschäftszwecke an andere Personen zur Verfügung stellen > Miete (kein lebendes Unternehmen).

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

Im Folgenden sollen anhand einer Checkliste einige wichtige Vertragspunkte bei Pachtverträgen dargestellt werden – sowohl aus Sicht der verpachtenden Person als auch aus Sicht der Pächterin bzw. des Pächters:

Checkliste Pachtvertrag

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

- Betriebsanlagengenehmigung: Wenn eine Betriebsanlagengenehmigung notwendig ist, sollten Sie sich als Pächterin oder Pächter unbedingt alle Genehmigungsunterlagen von der Verpächterin oder dem Verpächter geben lassen. Prüfen Sie auch genau, ob alle Auflagen eingehalten werden. Ab dem Zeitpunkt, an dem Sie den Betrieb übernehmen, sind Sie gegenüber den Behörden dafür verantwortlich, dass alle gewerberechtlichen Vorschriften erfüllt werden – besonders die Betriebsanlagengenehmigung für die Betriebsanlage.

- Umbauten: Beabsichtigt die pachtende Person Umbauten, sollte sie schon im Pachtvertrag eine Genehmigung dafür 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. Wenn Pächter:innen bestehende Verträge übernehmen wollen, muss dies im Pachtvertrag auch mit den jeweiligen Vertragspartnerinnen bzw. -partnern geregelt werden.

- Pachtzins: Es kann sowohl ein fixer Pachtzins 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 zahlen ist.

- Indexklausel: Indexklauseln sollen den Pachtzins wertsichern. Meistens werden Schwellenwerte wie z.B. 5% oder 10% anhand des Verbraucherpreisindex angewendet. Erst wenn der Schwellenwert erreicht oder überschritten ist, wird die nächste Erhöhung fällig.

- Betriebskosten: Es soll genau definiert werden, welche Betriebskosten von der Pächterin bzw. vom Pächter zu tragen sind. Zur Zeit der Drucklegung des Leitfadens ist von der Rechtsprechung nicht endgültig geklärt, ob und wie weit Betriebskosten auf die Pächterin bzw. den Pächter überwälzt werden dürfen. Eine vertragliche Regelung muss jedenfalls im Einzelfall sachlich gerechtfertigt sein.

- Inventarliste: Empfehlenswert ist, eine genaue Inventarliste mit 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 wie etwa ein eingeschriebener Brief vereinbart werden. Wurde keine Kündigungsfrist vereinbart, kann der Pachtvertrag bei unbefristeten Verträgen innerhalb 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.

  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 zu erreichen, etwa wenn wegen Betriebsurlaubs geschlossen werden soll. Denn sonst müsste der Betrieb immer offengehalten werden.

- 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 der Ersatz dieser Investitionen bei Vertragsbeendigung geregelt werden, zum Beispiel kein Ersatz, Ersatz zum Zeitwert oder Ähnliches.

- Energieausweis: Nach dem Energieausweis-Vorlage-Gesetz müssen in Anzeigen für den Kauf, die Miete oder die Pacht eines Gebäudes oder einer Nutzungseinheit der Heizwärmebedarf und der Gesamtenergieeffizienzfaktor angegeben werden.
  Von dieser Pflicht ausgenommen sind zum Beispiel:
  – Gebäude, die nur frostfrei gehalten werden,
  – Gebäude, die in sehr schlechtem Zustand und abbruchreif sind,
  – provisorische Bauten mit einer geplanten Nutzung von höchstens zwei Jahren,
  – freistehende Gebäude mit weniger als 50 m² Nutzfläche.

Wer diese Vorschrift nicht einhält, begeht eine Verwaltungsübertretung und kann mit einer Geldstrafe von bis zu 1.450 Euro bestraft werden.

- 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 laut Finanzamt 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, also einer Besteuerung der stillen 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.

2.4. HAFTUNG

Einen zentralen Punkt im Übergabeprozess stellen die Haftungen dar. Mit dem richtigen Wissen lassen sich Haftungsfragen gut steuern. Zusätzlich gibt es viele verschiedene Materien, in denen Haftungstatbestände vorkommen können, wie etwa 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 Teil davon an eine andere Person übertragen wird – egal, ob gegen Bezahlung oder kostenlos. Das kann zum Beispiel sein:

- der Verkauf eines Betriebs,
- die Verpachtung,
- die Schenkung oder
- ein Wechsel der Pächterin oder des Pächters.

Es spielt keine Rolle, ob es einen Vertrag zwischen der bisherigen und der neuen Person gibt. Wichtig ist nur, dass der Betrieb im Wesentlichen unverändert weitergeführt wird – also mit derselben Organisation, den vorhandenen Betriebsmitteln und dem bestehenden Kundenstamm.

Beispiel: Emil Muster verkauft seine Trafik, die Einrichtung bleibt aber im Wesentlichen unverändert. Auch die Waren sollen weiterhin 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 verkauft die elektronisch erfasste Kundenkartei, einen Computer, 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 gesetzlichen Regeln zum Betriebsübergang gelten auch, wenn nur ein Teil des Betriebs übergeht. Als Teilbetriebsübergang gilt, wenn eine klar abgegrenzte wirtschaftliche Einheit übertragen wird und dabei im Wesentlichen so bestehen bleibt, wie sie vorher war.

Das ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Betriebsabteilung ausgegliedert und an eine andere Person übertragen wird. Damit dies als Teilbetriebsübergang gilt, müssen folgende Punkte überwiegend erfüllt sein:

- Die Einheit ist auf Dauer angelegt.
- Sie bleibt beim Inhaberwechsel erhalten, und die Geschäftstätigkeit wird fortgeführt oder wieder aufgenommen.
- Wichtige Betriebsmittel wie Gebäude oder Maschinen werden übernommen.
- Ein wesentlicher Teil der Belegschaft wird mit übernommen.
- Der Kundenstamm geht über.
- Die Geschäftstätigkeit wird ohne lange Unterbrechung weitergeführt.

Außerdem muss sich der Teilbetrieb ohne große organisatorische Probleme aus dem Gesamtbetrieb herauslösen lassen.

Funktionsübergang

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

Informationspflicht

Gibt es in einem Unternehmen keinen Betriebsrat, müssen Sie als übergebende oder übernehmende Person die Mitarbeitenden rechtzeitig schriftlich informieren.
Sie müssen ihnen mitteilen:

- wann der Übergang stattfinden soll,
- warum der Übergang erfolgt,
- welche rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen er für die Mitarbeitenden hat,
- welche Maßnahmen für das Personal geplant sind.

Diese Informationen können Sie auch durch einen Aushang an einer gut sichtbaren Stelle im Betrieb bekanntgeben.

Alle Änderungen im Dienstzettel oder Arbeitsvertrag müssen Sie den Mitarbeitenden unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats, schriftlich mitteilen. Bei Betrieben mit Betriebsrat ist dieser in den Prozess einzubeziehen.

Eintrittsautomatik

Beim Betriebsübergang wechselt der Arbeitgeber. Das bedeutet: Die neue Eigentümerin oder der neue Eigentümer des Betriebs übernimmt automatisch alle bestehenden Arbeitsverhältnisse, und zwar mit allen Rechten und Pflichten. Für Mitarbeitende bleibt der Arbeitsvertrag unverändert. Die bisherigen Vereinbarungen und alle bereits geleisteten Dienstjahre werden übernommen. Auch das Gehalt darf nicht gesenkt werden. Es kann jedoch sein, dass sich der Kollektivvertrag ändert. Eine Endabrechnung oder die Auszahlung einer alten Abfertigung ist beim Übergang nicht nötig.

Die Mitarbeitenden werden bei der Gebietskrankenkasse mit dem Hinweis „Betriebsübergang" ab- und wieder angemeldet. Lehrverträge werden bei der Lehrlingsstelle auf die neuen Lehrberechtigten übertragen.

Beendigung der Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang

Die arbeitsrechtlichen Regelungen zum Betriebsübergang sollen die Mitarbeitenden schützen.

Unwirksamkeit der Arbeitgeberkündigung

Diese „Eintrittsautomatik" kann durch Arbeitgeberkündigung nicht umgangen werden.

Wenn Sie einen Betrieb übernehmen, müssen Sie alle bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten übernehmen. Eine Kündigung, die nur wegen des Betriebsübergangs ausgesprochen wird, ist unwirksam – auch wenn Sie den Betrieb mit weniger oder anderem Personal fortführen möchten. Sollte jemand aus der Belegschaft aufgrund des Übergangs gekündigt werden, kann diese Person beim Arbeits- und Sozialgericht klagen, um feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis weiter besteht. Diese Klage muss schnell eingebracht werden. Reagiert die Person erst nach mehreren Monaten, gilt das als Zustimmung zur Kündigung, und diese wird wirksam.
Eine Kündigung durch Sie als neue Arbeitgeberin oder neuen Arbeitgeber ist nur dann gültig, wenn sie aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder verhaltensbedingten Gründen erfolgt – nicht wegen des Übergangs selbst.

BEACHTEN SIE: Kündigungen im zeitlichen Umfeld eines Betriebsübergangs werden besonders kritisch geprüft. Dokumentieren Sie sachliche Kündigungsgründe daher frühzeitig schriftlich, um sie im Fall eines Gerichtsverfahrens nachweisen zu können.

Einvernehmliche Auflösung

Eine Vereinbarung zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und einer beschäftigten Person, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet wird und daher nicht auf den neuen Arbeitgeber übergeht, ist zulässig. Beschäftigte können auf den Schutz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzichten. Niemand kann gezwungen werden, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den man nicht selbst gewählt hat.

Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang sollte aus Beweisgründen immer schriftlich festgehalten werden.

Einvernehmliche Auflösung durch Veräußerung und Weiterbeschäftigung bei der nachfolgenden Person

Dienstnehmer:innen können das Arbeitsverhältnis auch einvernehmlich mit der bisherigen Unternehmensleitung beenden und anschließend bei der neuen Leitung weiterarbeiten. In diesem Fall erhalten sie zunächst alle Ansprüche, die bei einer Beendigung fällig werden, z.B. die Abfertigung „alt".

Achtung: Wenn sich die Arbeitsbedingungen bei der neuen Leitung verschlechtern, etwa durch geringere Bezahlung, ist diese einvernehmliche Auflösung ungültig. Sie würde als unzulässige Umgehung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes gewertet werden. Ob eine Verschlechterung vorliegt, wird durch einen Gesamtvergleich geprüft. Dabei werden alle relevanten Arbeitsbedingungen gegenübergestellt.

Gerichte haben bereits entschieden, dass sogar die Vereinbarung einer Probezeit in diesem Zusammenhang eine unzulässige Verschlechterung darstellt. Wenn die Auflösung ungültig ist, gilt das Arbeitsverhältnis als durchgehend, und die neue Unternehmensleitung übernimmt automatisch alle Rechte und Pflichten.

Rückgriffsrecht bei Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang tritt die nachfolgende Person als dienstgebende Person in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, die zum Zeitpunkt des Übergangs bestehen. Die nachfolgende Person wird zur dienstgebenden Person der Mitarbeitenden, die bei der übergebenden Person beschäftigt gewesen sind, und übernimmt damit auch etwaige Altansprüche auf Urlaub, Sonderzahlungen und Abfertigung „alt".

Betriebsverkauf

Beim Verkauf eines Betriebs können die verkaufende und die kaufende Person vereinbaren, dass die kaufende Person die Kosten für alte Ansprüche der Beschäftigten wie zum Beispiel Abfertigungen übernimmt. Dabei kann auch der Kaufpreis reduziert werden, wenn die Übernahme der Beschäftigten mit solchen Kosten verbunden ist.

Wenn langjährige Mitarbeitende übernommen werden, wird der Kaufpreis bei den Verhandlungen üblicherweise niedriger. Wichtig ist jedoch, dass die gesetzlichen Regeln zum Schutz der Mitarbeitenden weiterhin gelten. Das bedeutet, die verkaufende Person haftet auch nach dem Verkauf im Rahmen dieser gesetzlichen Vorschriften, falls die kaufende Person die vereinbarten Kosten für alte Ansprüche nicht begleichen kann.

UNSER TIPP

Um dieses Risiko zu vermeiden, ist es empfehlenswert, statt einer reinen Kaufpreisreduktion einen festen Geldbetrag auf ein Treuhandkonto einzuzahlen. Über dieses Konto werden dann die Ansprüche der Mitarbeitenden gedeckt. Falls Beschäftigte im Dienstverhältnis einen Anspruch verlieren – zum Beispiel durch Selbstkündigung –, kann die verkaufende Person den entsprechenden Betrag vom Treuhandkonto zurückbekommen.

Pächterwechsel

Die Herausforderung beim Betriebsübergang zwischen Alt- und Neupächter:in ist, dass die beiden zueinander in keiner vertraglichen Beziehung stehen. Anders als bei einem Kaufvertrag kann dabei nicht vereinbart werden, dass Altansprüche wie Abfertigungen etc. mit der Übernahme der Arbeitsverhältnisse abgegolten werden.

Rechtsprechung zum Rückgriffsrecht bei Pachtwechsel

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass bei einem Betriebsübergang ohne speziellen Vertrag, zum Beispiel bei einem Pachtwechsel, die neue Pächterin oder der neue Pächter ein gesetzliches Rückgriffsrecht gegenüber der alten Pächterin oder dem alten Pächter hat. Das bedeutet, wenn die neue Person Ansprüche von übernommenen Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie Abfertigungen, Urlaubsersatzleistungen oder Sonderzahlungen erfüllt, kann sie sich später bei der früheren Person schadlos halten. Dabei hängt die Größe dieses Rückgriffsrechts davon ab, wie lange die Mitarbeitenden vor dem Übergang beim Betrieb beschäftigt waren.

Wenn die neue Pächterin oder der neue Pächter alle Ansprüche der Beschäftigten erfüllt hat, kann sie oder er die Kosten dafür bei der alten Pächterin oder dem alten Pächter für jene Ansprüche zurückfordern, die bis zum Betriebsübergang entstanden sind. Die alte Pächterin oder der alte Pächter muss also die anteiligen Ansprüche der Mitarbeitenden bis zum Zeitpunkt des Übergangs übernehmen. Ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs sind die neuen Pächterinnen oder Pächter dafür verantwortlich.

UNSER TIPP

Diese Rückgriffsregelung gilt nur, wenn nichts anderes vereinbart wurde. Es ist daher empfehlenswert, eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, um Missverständnisse zu vermeiden. Bei einem Pachtwechsel ist es sinnvoll, eine konkrete Vereinbarung zu treffen, wie die Kosten für Ansprüche der Beschäftigten geregelt werden, die bis zum Übergangstermin entstanden sind. Darin können Sie auch vereinbaren, dass die alte Pächterin oder der alte Pächter einen bestimmten Geldbetrag auf ein Treuhandkonto einzahlt. Über dieses Konto werden dann etwaige alte Ansprüche gedeckt. Falls Beschäftigte im Dienstverhältnis einen Anspruch verlieren wie zum Beispiel durch Selbstkündigung, kann die alte Pächterin oder der alte Pächter den entsprechenden Betrag vom Treuhandkonto zurückbekommen.

Haftungen

Die Haftungsfragen gehören zu den wichtigsten Themen beim Unternehmensübergang – und sie bieten auch die Chance, den Übergabeprozess strukturiert und sicher zu gestalten.
Der Umfang der Haftung der nachfolgenden Person hängt davon ab, ob das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs oder des Teilübergangs noch aufrecht oder bereits beendet ist.

Aufrechtes Dienstverhältnis

Die nachfolgende Person haftet unbeschränkt für alle Verbindlichkeiten aus dem Dienstvertrag – auch für frühere Verbindlichkeiten.

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 Betriebsübergangs oder Teilübergangs. Diese Haftung läuft bis maximal fünf Jahre nach dem Betriebsübergang.

Beendetes Dienstverhältnis

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

Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Bei der Übernahme eines Betriebs haften Sie für offene Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten, die die bisherige Betriebsführung nicht bezahlt hat. Diese Haftung gilt für einen Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Übergang des Betriebs.

Sie können jedoch bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) anfragen, ob und in welcher Höhe noch Sozialversicherungsbeiträge offen sind. Dies wird als „Rückstandsausweis" bezeichnet. Stellt die ÖGK einen Rückstandsausweis aus, haften Sie nur für den darin angegebenen Betrag.

UNSER TIPP

Fordern Sie vor dem Erwerb eines Betriebs unbedingt einen Rückstandsausweis bei der ÖGK an. So können Sie Ihr Haftungsrisiko deutlich verringern.

Haftung für betriebliche Steuern und Abgaben

Wenn Sie einen Betrieb übernehmen – egal ob durch Kauf oder Schenkung –, haften Sie für betriebliche Abgaben wie z.B. Umsatzsteuer und Steuerabzugsbeträge wie z.B. Lohnsteuer, die seit Beginn des letzten Kalenderjahrs vor der Übergabe angefallen sind oder hätten abgeführt werden müssen. Diese Haftung besteht nur, wenn Sie von den offenen Schulden wussten oder hätten wissen müssen.

Die Haftung ist außerdem auf den Wert der übernommenen Vermögenswerte begrenzt. Das bedeutet: Sie haften höchstens bis zu diesem Wert, abzüglich bereits geleisteter Zahlungen auf die betreffenden Abgabenschulden.

Die bisherige Betriebsführung kann beim Finanzamt eine Sonderprüfung anregen, um mögliche Haftungsrisiken für Sie als Nachfolgerin oder Nachfolger zu klären.

Übergang unternehmensbezogener Rechtsverhältnisse wie Verträge und Haftungen

Alle laufenden Verträge wie zum Beispiel Liefer- oder Abnahmeverträge gehen automatisch auf Sie über, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Sie müssen die Vertragspartner:innen innerhalb von drei Monaten über die Übernahme informieren. Diese können der automatischen Vertragsübernahme widersprechen.

Mangels anderer Vereinbarung treten Sie beim Unternehmenserwerb in alle unternehmensbezogenen (also nicht höchstpersönlichen) Rechtsverhältnisse automatisch ein.

Für manche Verträge gibt es jedoch Sondervorschriften: Mietverträge im Vollanwendungsbereich des MRG, im Vertragsversicherungsrecht usw.

Wenn Sie einen Betrieb übernehmen, haften Sie für alle Schulden des Unternehmens, die Sie beim Erwerb kannten oder kennen mussten und die zum Zeitpunkt der Übertragung bereits entstanden waren.
Eine Haftungsbegrenzung ist nur z.B. möglich, wenn sie im Firmenbuch veröffentlicht wird. In diesem Fall haften Sie nur für die Schulden, die Ihnen bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen. Diese Haftung kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden. Sie entfällt aber, wenn der Kaufpreis zur Begleichung der Schulden verwendet wird.
Bei einer Übergabe innerhalb der Familie gilt eine Beweislastumkehr: In diesem Fall müssen Sie nachweisen, dass Sie von den Schulden nichts wussten und auch nichts hätten wissen können.

UNSER TIPP

Um sich über mögliche Schulden zu informieren, können Sie Einsicht in Geschäftsbücher, Bilanzen, Gewinn-und-Verlust-Rechnungen nehmen, Rückstandsausweise von Finanzamt und Sozialversicherung anfordern und die bisherige Betriebsführung befragen.

Gewährleistung, Garantie, Schadenersatz

Wenn nichts anderes vertraglich vereinbart ist, gehen bei der Betriebsübergabe die Haftungsansprüche auf die Nachfolge über. Es ist aber möglich, von der gesetzlichen Regelung abzuweichen und dies offiziell bekannt zu machen, zum Beispiel durch einen Eintrag ins Firmenbuch – siehe Haftung für Geschäftsverbindlichkeiten. Da in manchen Gewerben der Schadenersatz eine wichtige Rolle spielen kann, hat dieser Punkt auch entscheidenden Einfluss auf den eventuellen Kaufpreis.

2.5. FAMILIE/ERBRECHT

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

Eine klare Regelung für den Fall des Todes bietet Sicherheit, dass das Unternehmen im Sinne der verstorbenen Person weitergeführt wird. Besonders bei mehreren Erben und komplizierten Vermögensverhältnissen ist es wichtig, rechtzeitig letztwillige Verfügungen zu treffen.

Die übergebende Person sollte frühzeitig entscheiden, wer für die Unternehmensnachfolge geeignet ist. Es können auch mehrere Personen in Betracht kommen. Zudem sollte eine Übersicht über alle vorhandenen Vermögenswerte erstellt werden, wie Grundstücke, Eigentumswohnungen, Sparbücher oder Wertpapiere. Auf dieser Grundlage kann man eine klare Verfügung treffen.

Testament: Klarheit hilft, Streit zu vermeiden
Die letztwillige Anordnung (Testament) sollte klar und eindeutig verfasst werden. Klarheit im Testament vermeidet Missverständnisse und gibt den Nachkommen Sicherheit. Da man die verstorbene Person nicht mehr nach ihren Absichten fragen kann, sind eindeutige Formulierungen entscheidend, um Streitigkeiten zwischen den Nachfolgerinnen und Nachfolgern zu vermeiden.

Es ist empfehlenswert, bei der Erstellung letztwilliger Verfügungen Fachleute wie Notar:innen oder Rechtsberater:innen einzubeziehen.

Dabei ist zu beachten, dass Kindern, Enkelkindern und Ehepartner:innen ein Pflichtteil in Höhe der Hälfte des gesetzlichen Erbanspruchs zusteht. Schenkungen zu Lebzeiten werden darauf angerechnet. Minderjährige und schutzberechtigte Personen können auf diesen Pflichtteil nicht verzichten. Vorfahren haben seit dem 31. Dezember 2016 keinen Anspruch mehr auf den Pflichtteil.

Vor allem bei Unternehmensübergaben sollte daher eine Einigung zwischen der übergebenden Person, den Nachfolgenden sowie den Pflichtteilsberechtigten angestrebt werden. Ein Pflichtteilsverzicht muss mit einem Notariatsakt erfolgen.

Die gesetzliche Erbfolge

Die gesetzliche Erbfolge gilt nur, wenn kein gültiges Testament oder kein notarieller Erbvertrag vorhanden ist oder wenn nicht über den gesamten Nachlass verfügt wurde.
Nach dem Gesetz erben zuerst die Kinder und die Ehepartnerin oder der Ehepartner. Gibt es keine Kinder und keine Ehepartnerin bzw. -partner, erben die Eltern oder deren Nachkommen. Wenn auch dort niemand erbberechtigt ist, erben die Großeltern und deren Nachkommen, danach die Urgroßeltern.

WICHTIG!
Wenn es keine Nachkommen und keine Eltern gibt, erben die Geschwister nicht neben der Ehepartnerin oder dem Ehepartner. In diesem Fall ist die Ehepartnerin oder der Ehepartner Alleinerbe. Eingetragene Partnerinnen und Partner haben die gleichen Rechte wie Ehepartner.

© Foto und Filmwerk

ERFOLGSSTORY

Balayage, Boxen und Business

Lisa Rudelstorfer übernimmt einen Friseursalon in Freistadt und führt ihn mit viel Herzblut.

Vor sechs Jahren habe ich den Friseursalon in Freistadt übernommen. Jetzt heißt der Salon Haarkultur. Es war ein großer Schritt – aber einer, den ich nie bereut habe. Von Anfang an war mir klar: Ich will nicht nur einen Friseursalon führen, ich will etwas Eigenes schaffen. Einen Ort, an dem Qualität zählt, an dem sich Menschen wohlfühlen und an dem ein starkes Team gemeinsam wächst.

Heute sind wir sechs Personen – fünf Friseurinnen und ein Lehrling – und ich bin stolz auf jede einzelne. Wir arbeiten mit Leidenschaft, mit handwerklichem Können und mit dem Anspruch, unseren Kund:innen das Beste zu bieten. Ob Balayage, Glossing oder klassische Schnitte: Bei uns geht es um mehr als nur Haare. Es geht um Stil, um Persönlichkeit und um das gute Gefühl, gesehen zu werden.

Lisa Rudelstorfer

Haarkultur

Was mir besonders am Herzen liegt: Ich möchte auch anderen Frauen Mut machen, ihren Weg zu gehen. Deshalb biete ich die Möglichkeit an, Workshops im Salon zu organisieren. Einmal im Monat fahren wir in einer großen Gruppe zum Boxtraining nach Linz. Es ist für mich mehr als Sport. Es stärkt, es motiviert, und es erinnert mich daran, dass man sich manchmal durchsetzen muss – im Leben und im Beruf.

„Ich glaube fest daran, dass man sich als Frau in der Berufswelt oft besonders durchboxen muss – und das beginnt im Kopf."

Haarkultur ist mein Traum, den ich jeden Tag lebe. Es ist ein Ort, an dem wir gemeinsam wachsen, uns weiterentwickeln und mit Freude arbeiten. Die Entscheidung zur Betriebsübernahme war für mich der Beginn einer Reise – und ich bin dankbar, dass ich sie gegangen bin.

→ www.haarkulturfriseur.at

Seit 1. Jänner 2017 haben Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten, die mindestens drei Jahre im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, ein gesetzliches Erbrecht – aber nur, wenn es keine testamentarischen oder sonstigen gesetzlichen Erben gibt.

Das Testament

Ein Testament ist eine Verfügung über Ihr Vermögen für den Todesfall.

Eigenhändiges Testament: Sie schreiben den gesamten Text selbst und unterschreiben ihn.

Fremdhändiges Testament, z.B. am Computer geschrieben: Sie müssen es mit einem handschriftlichen Zusatz wie „Das ist mein letzter Wille" unterschreiben. Zusätzlich müssen drei Zeugen gleichzeitig anwesend sein. Diese bestätigen das Testament jeweils mit einem handschriftlichen Zusatz wie „als Zeuge", ihrem Geburtsdatum und/oder ihrer Adresse.

Das Testament mit Datum sollte mindestens eine erbende Person enthalten. Wenn Sie später Änderungen vornehmen, müssen Sie diese eindeutig formulieren, unterschreiben und ebenfalls datieren.

Wenn bereits ältere Testamente bestehen, sollten diese im neuen Testament ausdrücklich für ungültig erklärt oder vernichtet werden.

Die verfassende Person kann frei entscheiden, wer welche Vermögenswerte erhält. Es können einzelne oder mehrere Erben bestimmt werden. Auch eine getrennte Regelung für privates und betriebliches Vermögen ist möglich.

WICHTIG!

Formulieren Sie Ihr Testament klar, um Streit zu vermeiden. Lassen Sie sich von Fachleuten wie Notarinnen, Notaren oder Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten beraten. Sie können Ihr Testament bei einem Notariat, einer Rechtsanwaltskanzlei oder bei Gericht hinterlegen. So wird sichergestellt, dass es im Ernstfall gefunden und berücksichtigt wird.

Pflichtteilsansprüche gesetzlicher Erben

Das Gesetz schützt die nächsten Angehörigen durch den Pflichtteilsanspruch. Dieser gilt für Ehepartnerinnen und Ehepartner sowie für Nachkommen. Eltern und Geschwister haben keinen Pflichtteilsanspruch.

Wenn diese Personen im Testament zu wenig berücksichtigt oder völlig übergangen werden, können sie den Pflichtteil verlangen. Der Pflichtteil beträgt die Hälfte des gesetzlichen Erbteils und wird in Geld ausbezahlt, nicht in Gegenständen.

Beispiel: Ehepartnerinnen oder Ehepartnern steht neben den Kindern ein Pflichtteil von einem Sechstel des Vermögens zu, da ihr gesetzlicher Erbteil ein Drittel beträgt.

Erbvertrag

Ehepartnerinnen und Ehepartner können sich zusätzlich durch einen Erbvertrag absichern. Dieser Vertrag kann nur zwischen Ehepartnern abgeschlossen werden und muss von einem Notariat erstellt werden.

Auch hier gibt es eine gesetzliche Grenze: Über ein Viertel des gesamten Vermögens darf der Erbvertrag keine Regelungen enthalten. Dieses Viertel muss frei von Schulden und Pflichtteilsansprüchen bleiben. Es wird entweder nach den gesetzlichen Regeln vererbt oder es kann dafür ein Testament erstellt werden.

UNSER TIPP FÜR ÜBERGEBENDE PERSONEN

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 „Pflichtteilsverzichtsvertrag" das Problem lösen. Ein solcher Vertrag wirkt nur dann, wenn er beim Notariat oder Gericht abgeschlossen wurde. Minderjährige oder entscheidungsunfähige Personen können Pflichtteilsverzichtsvereinbarungen nicht wirksam ab-

schließen, 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 sollten Sie sich umfassend von Fachleuten, beispielsweise in der Wirtschaftskammer, beraten lassen.

Erbschaft eines Unternehmens

Wenn mehrere Personen ein Unternehmen erben, muss entschieden werden, wer den Betrieb weiterführt. Die anderen Erben erhalten ihren Anteil am Erbe. Durch rechtzeitige Regelungen zu Lebzeiten, zum Beispiel durch Schenkung oder Testament, lassen sich spätere Konflikte vermeiden.

Erben übernehmen nicht nur das Vermögen, sondern auch die Schulden der verstorbenen Person. Wenn Schulden zu erwarten sind, sollten Sie beim zuständigen Notariat eine „bedingte Erbantrittserklärung" abgeben. Dadurch wird Ihre Haftung auf den Wert des geerbten Vermögens begrenzt.

Soll der Firmenname weiterverwendet werden, muss sofort ein Haftungsausschluss im Firmenbuch eingetragen werden.

Das Verlassenschaftsverfahren

Das Bezirksgericht des letzten Wohnsitzes der verstorbenen Person leitet das Verlassenschaftsverfahren ein.

- Grundlage: Sterbeurkunde
- Durchführung: Notarin oder Notar als Gerichtskommissär

Erste Schritte:

- Aufnahme der Daten der Verstorbenen und der Angehörigen
- Prüfung von Testamenten, Erbverträgen und Vermächtnissen
- Schätzung von Vermögen und Schulden

Rechte der Erben nach Erbantrittserklärung:

- Gemeinsame Nutzung und Verwaltung des Nachlasses
- Vertretung der Verlassenschaft nach außen
- Verkauf von Nachlassgegenständen nur mit Gerichtsgenehmigung (außer im normalen Geschäftsbetrieb)

Einantwortung:

- Die Erben werden Rechtsnachfolger der verstorbenen Person
- Haftung für Schulden, Pflichtteile und Vermächtnisse
- Bei bedingter Erbantrittserklärung: Haftung nur bis zur Höhe des Nachlassvermögens

Bei Unternehmensfortführung:

- Eintragung eines Haftungsausschlusses im Firmenbuch
- Folge: Haftung nur für bekannte oder erkennbare Schulden zum Zeitpunkt des Erbantritts

Tod und Gewerberecht

Eine Gewerbeberechtigung kann nicht vererbt werden. Nach dem Tod der selbstständigen Person entsteht jedoch ein Fortbetriebsrecht für die Verlassenschaft.

Was ist zu tun?
Die vertretende Person der Verlassenschaft muss den Fortbetrieb bei der Bezirksverwaltungsbehörde melden, also dem Magistrat oder der Bezirkshauptmannschaft.
Diese Person gilt als gewerberechtliche Geschäftsführung, solange das Gewerbe „keine Gefahr für Leben oder Gesundheit" darstellt. Besteht Gefahr, muss eine fachlich geeignete Person mit Befähigungsnachweis als Geschäftsführung bestellt werden.

Ende des Fortbetriebsrechts der Verlassenschaft
Das Fortbetriebsrecht endet mit der Einantwortung, also der Übergabe des Nachlasses an die Erben. Danach geht es auf die Ehepartnerin oder den Ehepartner und/oder die Kinder über – aber nur, wenn diese das Unternehmen erben. Auch dieses Fortbetriebsrecht muss bei der Behörde gemeldet werden. Bei Kindern gilt es nur bis zum 24. Geburtstag. Danach ist eine eigene Gewerbeberechtigung erforderlich.

Voraussetzungen für die Fortführung
Sie müssen alle persönlichen Anforderungen für das Gewerbe erfüllen. Falls nicht, müssen Sie eine gewerberechtliche Geschäftsführung bestellen. Diese Person muss mindestens die Hälfte der normalen Arbeitszeit im Betrieb arbeiten und sozialversichert sein. Wenn das Gewerbe keine Gefahr für Leben und Gesundheit darstellt, kann die Behörde auf diese Bestellung verzichten.

Wenn Sie den Betrieb nicht fortführen wollen
Teilen Sie dies der Behörde innerhalb eines Monats nach Beginn des Fortbetriebsrechts mit. Ohne Mitteilung entsteht das Fortbetriebsrecht automatisch – Sie sind dann auch gewerblich sozialversichert. Beachten Sie dann aber die Kosten.

Tod einer gesellschaftenden Person

Der Tod einer Gesellschafterin oder eines Gesellschafters bedeutet nicht automatisch das Ende der Gesellschaft.

GmbH
- Die Anteile werden vererbt. Gesellschaft und Gewerbeberechtigung bestehen weiter.
- War die verstorbene Person zugleich die Geschäftsführung, muss innerhalb von sechs Monaten eine neue Person für die gewerberechtliche und handelsrechtliche Geschäftsführung bestellt werden.

OG und KG
- Auch hier darf das Gewerbe nach dem Tod einer persönlich haftenden Person weiter ausgeübt werden.
- Hatte die verstorbene Person die gewerberechtliche Geschäftsführung inne, muss ebenfalls innerhalb von sechs Monaten eine neue bestellt werden.
- Ob die Gesellschaft weiterbesteht oder aufgelöst wird, hängt vom Gesellschaftsvertrag ab. Es können auch nachträglich einvernehmliche Regelungen getroffen werden.
- Bleibt nur eine Gesellschafterin oder ein Gesellschafter übrig, darf diese Person das Gewerbe noch sechs Monate weiterführen. Danach ist eine eigene Gewerbeberechtigung erforderlich.

Wer übernimmt die Anteile?
Das hängt von den Regelungen im Gesellschaftsvertrag und den letztwilligen Verfügungen ab. Fehlen solche Bestimmungen, gelten die gesetzlichen Regelungen. Diese entsprechen aber oft nicht den ursprünglichen Wünschen der verstorbenen Person.

Mietvertrag im Todesfall

Ein Mietvertrag endet nicht automatisch, wenn eine Vertragspartei verstirbt. Zuerst tritt die Verlassenschaft in den Vertrag ein, danach die erbende Person. Soll der Vertrag enden, muss er schriftlich gekündigt werden, falls keine Einigung mit der Vermieterin oder dem Vermieter besteht.

War die verstorbene Person Vermieterin oder Vermieter, gilt ebenfalls: Die Verlassenschaft und später die erbende Person übernehmen den Vertrag. Bei Geschäftsräumen mit Kündigungsschutz kann der Vertrag nicht beendet werden, wenn der Betrieb weitergeführt wird.

Mieterhöhung:
- Bei Mietverträgen vor dem 1. März 1994 darf die Miete für den gesetzlichen Erben, der das Unternehmen übernimmt, pro Jahr nur um 1/15 steigen (§ 46a MRG, nur bei voller Anwendung des MRG).
- Bei neueren Verträgen mit Kündigungsschutz kann die Miete nicht erhöht werden.
- In allen anderen Fällen darf die Vermieterin oder der Vermieter eine zu niedrige Miete auf ein angemessenes Niveau anpassen.

Kündigung durch die Vermieterin oder den Vermieter:
Eine Kündigung ist nicht erlaubt, nur weil das Unternehmen weitergeführt wird. Ob das Mietrechtsgesetz (MRG) voll anzuwenden ist, hängt von weiteren Kriterien ab.

Pachtvertrag im Todesfall
Hier gelten die Regelungen aus dem Pachtvertrag. Für sogenannte lebende Unternehmen gibt es keinen Kündigungsschutz bei Pachtverträgen.

Mediation im Nachfolgeprozess

Wird ein Unternehmen übergeben, spielen nicht nur wirtschaftliche Fakten eine Rolle. Häufig führen Gefühle und Ängste zu Abweichungen vom geplanten Ablauf.

Typische Konflikte entstehen durch
- Erbstreitigkeiten in der Familie,
- unterschiedliche Vorstellungen bei der gemeinsamen Unternehmensführung durch Kinder,
- unklare Zuständigkeiten zwischen abgebender und übernehmender Person,
- Unsicherheiten oder Ängste der Mitarbeitenden nach der Übergabe.
- Oft gibt es auch Streit über die Festlegung eines für beide Seiten akzeptablen Kaufpreises.

Neutrale Hilfe von außen
Zur Lösung solcher Probleme kann Mediation helfen. Mediation ist ein freiwilliges Verfahren außerhalb des Gerichts. Eine neutrale Person unterstützt die Beteiligten dabei, selbst eine Lösung zu finden. Dabei geht es um wirtschaftlich sinnvolle Ergebnisse, bei denen beide Seiten profitieren können.
Mediation ist vertraulich. Sie vermeidet öffentlichen Konflikt und Gesichtsverlust. Die Zusammenarbeit aller Beteiligten – Übergebenden, Nachfolgenden und Mitarbeitenden – wird dadurch weniger belastet. Im Mittelpunkt stehen Lösungen für die Zukunft. Die Mediationsperson trifft keine Entscheidungen und übt keinen Zwang aus. Sie hilft lediglich, Konflikte fair und zum Vorteil aller Beteiligten zu lösen.

Vertretungsvorsorge

In manchen Situationen im Leben ist man nicht mehr oder nicht mehr vollständig selbst in der Lage, alle Angelegenheiten zu regeln. Es kann sein, dass man geistig oder körperlich nicht mehr in der Lage ist, die notwendigen Entscheidungen über seine medizinische Versorgung zu treffen oder Rechtsgeschäfte zu erledigen.

Gerade dann ist es wichtig, vorbereitet zu sein und frühzeitig festzulegen, wer in solchen Fällen Entscheidungen treffen und das Unternehmen oder die persönlichen Angelegenheiten weiterführen soll.

Ist man nicht mehr fähig, seine Geschäfte ohne Nachteil für sich wahrzunehmen, kann nicht "einfach so" jemand anderes (auch nicht Eheleute oder Kinder) die Geschäfte besorgen. Vielmehr bestellt das Gericht eine gerichtliche Erwachsenenvertretung, früher die Sachwaltschaft. Die gerichtliche Erwachsenenvertretung übernimmt die Aufgaben der betroffenen Person: Rechtsgeschäfte, Vermögenssorge, ärztliche oder soziale Betreuung.

Bei einer gerichtlichen Erwachsenenvertretung wird darauf Rücksicht genommen, ob zuvor bereits eine Vertretungsvorsorge organisiert wurde. Wollen Sie selbst entscheiden, wer Sie im Fall der Fälle vertreten soll, gibt es dafür mehrere Möglichkeiten:

1. Vorsorgevollmacht: 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.

2. Erwachsenenvertreter-Verfügung: Mit einer Erwachsenenvertreter-Verfügung kann man Einfluss auf die gesetzliche und gerichtliche Erwachsenenvertretung nehmen, weil im Voraus schriftlich festgehalten wird, dass eine bestimmte Person die Aufgabe der Vertretung übernimmt – oder wer nicht als Vertretung eingesetzt werden soll. Auch dazu genügt eine geminderte Entscheidungsfähigkeit.

3. Gewählte Erwachsenenvertretung: Durch die gewählte Erwachsenenvertretung kann die betreffende 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.

4. Gesetzliche Erwachsenenvertretung: Bestimmt die betreffende Person selbst keine Vertretung, kann die gesetzliche Erwachsenenvertretung zum Zug kommen: In diesem Fall können bestimmte Angelegenheiten wie das Organisieren von Pflegeleistungen oder die Zustimmung zu medizinischen Behandlungen von nahen Angehörigen wahrgenommen werden.

Gerichtliche Erwachsenenvertretung:
Wenn keine andere Vertretung gewählt wurde oder nicht möglich ist, wird die gerichtliche Erwachsenenvertretung angewendet. Dabei bestellt das Gericht eine Erwachsenenvertretung, die regelmäßig Bericht erstatten muss.

Patientenverfügung
Mit einer Patientenverfügung können Sie im Vorhinein medizinische Behandlungen ablehnen und den eigenen Willen so dokumentieren, dass er für die behandelnden Ärztin bzw. den behandelnden Arzt zu beachten ist, sollten Sie dazu nicht mehr in der Lage sein.

UNSER TIPP

Besprechen Sie Ihre Vertretungsvorsorge frühzeitig mit Fachleuten – etwa mit einem bzw. einer Notar:in oder einer rechtsberatenden Person. So können Sie sicherstellen, dass Ihre Wünsche eindeutig geregelt sind und im Ernstfall auch umgesetzt werden.

UNSER TIPP

Wer soll das Unternehmen erben?
Wer möchte, dass das eigene Unternehmen im Todesfall nach den eigenen Vorstellungen weitergeführt wird, sollte frühzeitig vorsorgen.

Wichtig sind klare Regelungen für den Todesfall. Besonders bei mehreren Erbenden oder komplizierten Vermögensverhältnissen hilft eine frühe Beratung durch Fachleute, um Missverständnisse zu vermeiden. So erhöhen Sie die Chance, dass das Unternehmen geordnet und in Ihrem Sinne weitergeführt wird.

© Fuß & Schuh SCHEIDL

ERFOLGSSTORY

In dritter Generation auf neuen Wegen

Tradition, Handwerk und Zukunft – unter einem Dach.

Ich bin mit Fuß & Schuh Scheidl aufgewachsen. Schon früh war ich in der Werkstatt, habe zugeschaut, gefragt, ausprobiert. Der Geruch von Leder, das rhythmische Hämmern, der Anblick frisch gefertigter Maßschuhe – all das prägte meine Kindheit. Heute darf ich den Betrieb in dritter Generation weiterführen – das erfüllt mich mit Stolz.

„Ich bin im Betrieb aufgewachsen, jetzt gestalte ich seine Zukunft."

Gegründet wurde Fuß & Schuh Scheidl 1953 von Walter senior und Anna Scheidl. Aus einer kleinen Schuhmacherwerkstatt entwickelte sich ein spezialisierter Betrieb für Orthopädieschuhtechnik – zu einer Zeit, als dieses Handwerk noch echtes Pionierfeld war. Mein Großvater engagierte sich auch jahrzehntelang in der Berufsvertretung und setzte sich besonders für Ausbildung und Meisterfortbildung ein – das machen

Daniel Scheidl

Fuß & Schuh SCHEIDL

mein Vater und ich auch heute noch. Meine Eltern, Walter und Bernadette, übernahmen den Betrieb in den 1990er-Jahren. Sie erweiterten und modernisierten die Fertigung und machten Fuß & Schuh Scheidl zu einer überregional bekannten Adresse für handwerkliche Qualität und persönliche Beratung.

Seit 2012 arbeite ich im Betrieb – als Orthopädieschuhmacher-Meister und Podologe. Nach meinem Studium in Unternehmensführung und Ganganalyse habe ich 2024 die Geschäftsführung übernommen. Mich fasziniert, wie Digitalisierung unser Handwerk erweitern kann: CNC-Zuschnitte, 3D-Druck, digitale Analysesysteme – Werkzeuge, die Präzision ermöglichen, ohne den Charakter des Handwerks zu verlieren.

Dabei bleibt eines zentral: Wir sind und bleiben ein Familienbetrieb. Meine Partnerin Katja – Schneidermeisterin wie meine Großmutter – leitet heute den Personalbereich. Sie bringt ihre eigene Perspektive auf Qualität und Menschlichkeit ein.

Die Zukunft von Fuß & Schuh Scheidl sehe ich als lebendiges Gleichgewicht aus Bewahren und Weiterdenken. Wir wissen, was wir können – und wir wollen jeden Tag ein Stück besser werden. Für die Menschen, die uns vertrauen. Für unser Team. Und für die nächste Generation.

→ www.fussundschuh.at

ZAHLEN, die Zukunft gestalten.

Damit der Einstieg gelingt, lohnt es sich, nicht nur auf den Kaufpreis zu achten – sondern auf alle Zahlen, die das Unternehmen wirtschaftlich ausmachen.

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, Kund:innen 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 Übernahme sollte auf einem soliden Fundament stehen. Ein überzeugender Businessplan ist dafür unerlässlich – nicht nur gegenüber der Hausbank, sondern auch zur eigenen Orientierung. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten von Bund und Ländern.

3. ZAHLEN

3.1. Unternehmenswert
Wie findet man den richtigen Preis?
→ **S.48**

3.2. Finanzierung und Förderung
Wie deckt man den Kapitalbedarf?
→ **S.51**

3.3. Steuern
Welche Steuern und Abgaben anfallen können
→ **S.56**

3.4. Sozialversicherung
Was Jung und Alt beachten müssen
→ **S.60**

3.1. UNTERNEHMENSWERT

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

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.

Unternehmensbewertung: Wie wird der Wert eines Unternehmens ermittelt?

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 besonders 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.

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.

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. Gleichzeitig gilt: Der Jahresabschluss ist kein starres Urteil, sondern eine Orientierung, 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 einzustellen (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 sich auch im Umfeld des Unternehmens umhören.

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. Vor allem wenn Kund:innen eine enge Bindung zur übergebenden Person hatten, sollte überlegt werden, wie der Vertrauensaufbau zur neuen Führung gelingen kann. 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!
Planen Sie realistisch und mit unternehmerischem Weitblick. Es empfiehlt sich, bei der Einschätzung nach dem sogenannten kaufmännischen Vorsichtsprinzip vorzugehen: Kalkulieren Sie Kosten lieber etwas großzügiger, und schätzen Sie erwartete Erträge eher zurückhaltend ein. So schaffen Sie sich einen sicheren Handlungsspielraum.

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.

Gerade deshalb ist es wichtig, alle potenziellen Kosten genau unter die Lupe zu nehmen. Oft verstecken sich Ausgaben in Bereichen, die auf den ersten Blick wenig ins Auge fallen – etwa in der Verwaltung, bei Verpackungen, Reise- oder Versicherungskosten. Vor allem Mieten und Zinsen werden teurer sein. Eine detaillierte Prüfung lohnt sich!

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.

3.2. FINANZIERUNG UND FÖRDERUNG

Eine der zentralen Fragen im Zuge einer Betriebsübernahme ist die der richtigen Finanzierung. Sie ist die Grundlage für einen erfolgreichen Aufbau Ihres Unternehmens. Richtige Finanzierung heißt einerseits Ermitteln des genauen Kapitalbedarfs 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

Eine präzise Kapitalbedarfsplanung sichert Ihre Liquidität – und gibt Ihnen unternehmerische Freiheit. Neben den langfristigen Investitionen sollten Sie auch den kurzfristigen Finanzbedarf im Blick behalten: Material- und Warenlager, ausstehende Kundenzahlungen oder die Anlaufkosten der ersten Monate. Wer diesen Zeitraum gut überbrückt, kann sich ganz auf den Aufbau des Geschäfts konzentrieren.

Ein häufiger Fehler ist es, mit zu wenig Kapital zu starten. Dabei ist es gerade in der Planungsphase oft einfacher, Investoren oder Banken zu überzeugen, als nachträglich bei bereits laufendem Betrieb. Als Faustregel empfiehlt sich, eine zusätzliche Reserve von rund zehn Prozent einzuplanen – für unvorhergesehene Entwicklungen oder neue Chancen.

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

Ein klar strukturierter Kapitalbedarfsplan unterstützt Sie dabei. Hier einige typische Posten:

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

Übernahmekosten eines Betriebs

Berücksichtigen Sie neben dem zu zahlenden Kaufpreis für ein Unternehmen 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 Expert:innen, 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 Finanzplans ist daher unbedingt zu empfehlen! Für die Erstellung eines soliden Finanzplans stehen Ihnen erfahrene Expert:innen aus der Unternehmens- und Finanzberatung zur Seite. In mehreren Bundesländern gibt es für diese Beratungen attraktive Förderungen – nutzen Sie dieses Angebot, um Ihre Planung auf ein starkes Fundament zu stellen.

Direktlink

Finanzierung

Ist der erforderliche Kapitalbedarf ermittelt, so ist zu überlegen, wie dieser 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. Zinsen und Tilgungen sind ertragsunabhängig zu zahlen und können z.B. bei kurzfristigen Umsatzrückgängen zu Liquiditätsproblemen führen. Eine gute Planung sorgt hier für Sicherheit und Flexibilität.
- Achten Sie auch auf eine „fristenkongruente Finanzierung". Das bedeutet: Die Dauer der Finanzierung soll mit der Nutzungsdauer des Wirtschaftsguts, 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 Finanzplans den erforderlichen Kontokorrentrahmen.

Mehr Infos zu weiteren Finanzierungsformen: www.wko.at/gruendung/finanzierungsformen

Das Finanzierungs- bzw. Bankgespräch

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

Nicht nur Zahlen und Fakten spielen hier eine Rolle, sondern auch die Beziehung zwischen dem Unternehmen und der Bank steht 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 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. Beiderseitiges Vertrauen ist sehr wichtig für Sie und Ihre Hausbank. Dieses Vertrauensverhältnis kann nur entstehen, wenn beide Seiten offen miteinander umgehen. 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 Gesprächsorts sehr wichtig. Die Besprechung kann in der Bank, aber auch im Unternehmen oder an einem anderen Ort stattfinden, an dem man ungestört reden kann.

Vorbereitung auf das Bankgespräch
Für die Gespräche sollten Sie sich 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.
- Holen Sie von mehreren Banken Finanzierungsangebote ein, und lassen Sie diese bei Bedarf von Experten (Unternehmens- bzw. Finanzberatung) begutachten.
- Vorsicht ist bei Bürgschaften, insbesondere von Ehepartnerinnen bzw. -partnern, 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 (Zinsen werden im Vorhinein bezahlt) oder
- 2.) dekursiv (Zinsen werden im Nachhinein bezahlt – dies ist in der Praxis üblich)
- Dauer der Gültigkeit des Zinssatzes
- Rückzahlungsmodalitäten
- Höhe der Bearbeitungsgebühr
- Geforderte Sicherheiten
- Dauer der Gültigkeit des Angebots

UNSER TIPP

Auf https://www.wko.at/finanzierung/unternehmensfinanzierung finden Sie weitere wichtige Informationen zu diesem Thema.

Direktlink

Der Businessplan

Der Businessplan ist weit mehr als eine Formalität – er ist Ihr persönlicher Fahrplan in die Selbstständigkeit. Als schriftliches Unternehmenskonzept beschreibt er alle Schritte, die für eine erfolgreiche 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 sollten jedoch die Zukunft und die zu erwartenden Umsätze, Kosten und Gewinne liegen. Vor allem Finanzierungspartner:innen 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 Verhandlungspartnerinnen bzw. -partnern wie z.B. Lieferant:innen.
- Ein klarer Businessplan ist Grundvoraussetzung für die Finanzierung durch Banken oder andere Kapitalgeber sowie für Förderstellen.

TYPISCHE INHALTE EINES BUSINESSPLANS:

Executive Summary
Das Executive Summary gibt einen raschen Überblick über das Gesamtvorhaben und soll zur weiteren Beschäftigung mit Ihrem Projekt animieren. Stellen Sie hier die Kernaussagen des Businessplans und die Schlüsselzahlen kurz, knapp und interessant dar. Das Executive Summary ist daher von besonderer Bedeutung. Obwohl es an erster Stelle des Businessplans 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 Konzepts geplant? Beschreiben Sie konkret Ihr Produkt- und Leistungsangebot, zu welchen Preisen und Konditionen wollen Sie, anbieten, welche Werbemaßnahmen planen Sie und wie bauen Sie Ihren Vertrieb auf?

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 Ihres Businessplans stehen Ihnen zwei kostenlose Tools zur Verfügung – ideal, um Ihre Ideen strukturiert und professionell auszuarbeiten:

WICHTIGE LINKS
Die Finanzplanungs-Software „Plan4You" vom Gründerservice der Wirtschaftskammer unterstützt Sie Schritt für Schritt bei der Planung.
→ www.gruenderservice.at/businessplan
Zusätzlich empfehlen wir das Handbuch „Gründen mit Konzept" von i2b (ideas to business) – Österreichs größter Businessplan-Plattform. Dort finden Sie zahlreiche Beispiele, hilfreiche Tipps und Fachfeedbacks. Alles kostenlos verfügbar unter
→ 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.

Weitere Förderstellen:
Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)
Förderung unternehmensnaher Forschung und Entwicklung
www.ffg.at

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)
Unterstützung bei erstmaliger hauptberuflicher Selbstständigkeit und Förderungen für die Einstellung und Weiterbildung von Arbeitskräften.
www.ams.at

„Go international"
Förderungen für erstmalige Exportaktivitäten oder Erschließung neuer Märkte.
www.go-international.at

Direktlink

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.

Direktlink

- 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.

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 Betriebs bzw. Teilbetriebs? 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 jeweiligen 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 der ID Austria über das Unternehmensserviceportal unter www.usp.gv.at elektronisch übermittelt werden.

3.3. 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, wobei die Gegenleistung auch die Übernahme von Schulden sein kann.

Für Übertragungen nach dem 15.11.2021 gilt:
Beträgt die Gegenleistung zumindest 75% des gemeinen Werts des übertragenen Wirtschaftsguts, ist davon auszugehen, dass eine (entgeltliche) Veräußerung vorliegt, und es fällt Einkommensteuer an.
Beträgt die Gegenleistung höchstens 25% des gemeinen Werts des übertragenen Wirtschaftsguts, liegt eine unentgeltliche Übertragung vor, und es fällt keine Einkommensteuer an.
Beträgt die Gegenleistung mehr als 25%, aber weniger als 75% des gemeinen Werts des übertragenen Wirtschaftsguts, ist unter nahen Angehörigen grundsätzlich von einer unentgeltlichen Übertragung auszugehen. Somit fällt auch hier keine Einkommensteuer an.

Der Betrieb wird bei einer (gemischten) Schenkung mit den Buchwerten der übergebenden Person weitergeführt. Die sogenannten „stillen Reserven" werden nicht aufgedeckt. Lediglich, wenn einzelne Wirtschaftsgüter (z.B. PKW) zurückbehalten werden, müssen diese zum Teilwert aus dem Betriebsvermögen ausscheiden. Dies bedeutet, dass die Differenz zwischen dem Buchwert und dem Teilwert zum Entnahmezeitpunkt, also die sogenannten „stillen Reserven", als Gewinn zu versteuern ist. Der Teilwert entspricht normalerweise dem aktuellen Wiederbeschaffungswert.

Beispiel:	
Buchwert	EUR 1.000,–
Teilwert	EUR 10.000,–
Gewinn	EUR 9.000,–

Es fallen daher je nach sonstigen Einkünften der Übergeberin bzw. des Übergebers Steuern bis zu 55% des Gewinns an. Für die Entnahme von Grundstücken gibt es eine Erleichterung: Die Entnahme von Grundstücken erfolgt bei unentgeltlicher Übergabe in der Regel steuerfrei. Das bedeutet, die stillen Reserven werden im Zeitpunkt der Entnahme nicht aufgedeckt und versteuert.
Der Begriff „Grundstück" beinhaltet Grund und Boden, Gebäude und Rechte, die den Vorschriften des bürgerlichen Rechts über Grundstücke unterliegen.

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 Gewinns ausmachen. Steuerliche Begünstigungen stehen regelmäßig erst nach Vollendung des 60. Lebensjahrs oder bei Erwerbsunfähigkeit zu. Bitte prüfen Sie jedoch, welche steuerlichen Begünstigungen in Ihrem Fall anwendbar sind.

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, dann sind die stillen Reserven, mit Ausnahmen bei Grundstücken, ebenfalls zu versteuern. Jedoch ist anstelle des Verkaufspreises der gemeine Wert maßgeblich. Der gemeine Wert entspricht dem Verkehrswert, also dem Preis, der bei einer Einzelveräußerung erzielt werden könnte. 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. Aufgabegewinns 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 den sogenannten Hälftesteuersatz, dabei fällt nur die Hälfte der sonst fälligen Steuer an. 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 die daraus erzielten Gewinne ausschütten, dabei fällt die Kapitalertragsteuer (27,5%) an. Danach wäre eine Liquidation der GmbH möglich. 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 Wirtschaftsgüter ist nach den allgemeinen Vorschriften 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. Sprechen Sie in jedem Fall mit Expert:innen im Bereich Steuern – so vermeiden Sie Fehler und können allfällige Direktverrechnungen mit dem Finanzamt nutzen.

Kein Umsatzsteuerproblem besteht, wenn sich lediglich die Art der Einkünfte 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 privat genutzt (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

Seit dem 1.8.2008 fällt keine Schenkungs- und Erbschaftssteuer mehr an. Allenfalls ist eine Schenkungsmeldung erforderlich.

Grunderwerbsteuer und Grundbuchsgebühr

Grunderwerbsteuer fällt an, wenn Liegenschaften (Grundstücke, Gebäude, ...) übertragen werden.
Sie beträgt im begünstigten Familienkreis

- Eheleute oder eingetragene Partner:innen während aufrechter Ehe/Partnerschaft oder im Zusammenhang mit Auflösung der Ehe/Partnerschaft
- Lebensgefährt:innen, sofern diese einen gemeinsamen Hauptwohnsitz haben oder hatten
- Verwandte, verschwägerte Personen in gerader Linie
- Stief-, Wahl- oder Pflegekinder oder deren Kinder, Eheleute oder eingetragene Partner:innen
- Geschwister, Nichten oder Neffen 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 wird nach bestimmten Verfahren ermittelt. Bei unentgeltlicher Übertragung von sich im Betriebsvermögen befindlichen Grundstücken gibt es unter gewissen Voraussetzungen 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. Soweit die Grunderwerbsteuer nach dem Stufentarif zu berechnen ist, ist sie der Höhe nach mit 0,5% des (anteiligen betrieblichen) Grundstückswertes begrenzt (ohne Abzug des Betriebsfreibetrages).

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 Betriebs

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, unterstellt die Finanzverwaltung eine endgültige Betriebsaufgabe mit allen steuerlichen Konsequenzen. Die Beurteilung dazu erfolgt u.a. nach dem Gesamtbild der Verhältnisse wie Alter des Verpächters, Laufzeit des Vertrags, Zurücklegung der Gewerbeberechtigung.

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:
Steuerfragen rund um eine Übergabe sollten idealerweise mehrere Jahre vor dem geplanten Übergabetermin mit Fachleuten (z. B. Wirtschaftskammer, Notariat, Unternehmens- oder Steuerberatung) besprochen werden. So bleibt Zeit für eine steuerlich optimale Gestaltung.

Direktlink

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.

ACHTUNG: Da diese Broschüre nicht jährlich aktualisiert wird, finden Sie die jeweils aktuellen Werte unter www.wko.at/gruendung/steuern oder direkt bei Gründerservice Ihrer WKO (Seite 79).

Direktlink

3.4. 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 mit dem Formular „Ausnahme von der Pflichtversicherung nach dem GSVG bzw. dem FSVG" die Befreiung der Pensions- und Krankenversicherungsbeiträge beantragen (Kleinunternehmerausnahmen). www.svs.at

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

UNSER TIPP

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

Übergeberinnen und Übergeber
Mit Einstellung des Betriebs 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 Betriebs.

ACHTUNG: Diese Anfrage ersetzt nicht den Antrag auf Zuerkennung einer Pension. Zur Inanspruchnahme von Pensionsleistungen ist ein eigener Pensionsantrag notwendig. Die Pensionsversicherung Österreich (PV) berät Sie zu Ihrem Pensionsantrag. www.pv.at

UNSER TIPP

Mittels ID-Austria können Sie jederzeit eine aktuelle Abfrage des eigenen Pensionskontos unter www.svs.at durchführen.

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.

Pensionsbezug und Zuverdienst – WKO

Direktlink

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. Lebensjahrs, seit 1. Jänner 2024 wird das Pensionsantrittsalter von Frauen stufenweise von 60 Jahren auf 65 Jahren angehoben) ist ein uneingeschränkter Zuverdienst möglich. Dabei ist allerdings zu beachten, dass trotz Leistungsbezug aus der Pensionsversicherung aufgrund der fortgesetzten Tätigkeit Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Direktlink

TIPP für Übergeberinnen: Prüfen Sie Ihr Geburtsjahr und das zugehörige Regelpensionsalter mit der Pensionsversicherung Österreich (PV).

Um im Einzelfall die zweckmäßigste Lösung zu finden und unliebsame Überraschungen zu vermeiden, empfehlen wir eine Beratung durch den Pensionsversicherungsträger bzw. durch die Wirtschaftskammer. So stellen Sie sicher, dass Ihre Pläne und Ihre Pension bestens miteinander vereinbar sind.

ACHTUNG: Da diese Broschüre nicht jährlich aktualisiert wird, finden Sie die jeweils aktuellen Werte unter www.gruenderservice.at/sozialversicherung oder direkt bei Gründerservice Ihrer WKO (Seite 79).

Direktlink

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

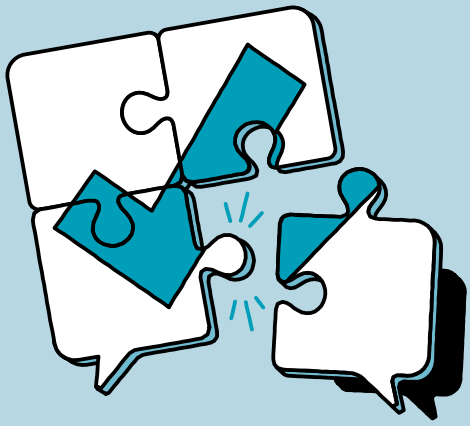
Die Übergabe oder Übernahme eines Unternehmens ist der Beginn eines neuen unternehmerischen Kapitels. Wer systematisch plant, gezielt Unterstützung nutzt und klare Entscheidungen trifft, legt den Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft. Dabei stehen Ihnen die Expert:innen des Gründerservices der Wirtschaftskammern in ganz Österreich zur Seite. Sie begleiten Unternehmensnachfolgen tagtäglich und helfen dabei, wirtschaftliche Werte zu sichern und weiterzuentwickeln.

Betriebsnachfolge ist ein Prozess, in dem wirtschaftliche, rechtliche und persönliche Aspekte zusammenwirken. Eine strukturierte Planung mit Checklisten, Gesprächen und der richtigen Beratung sorgt dafür, dass Übergabe und Übernahme gleichermaßen gelingen – sowohl für Nachfolger:innen als auch für Vorgänger:innen.

Gerade der Blick von außen kann dabei den Unterschied machen: Das Gründerservice unterstützt Sie nicht nur mit Fachwissen, sondern bietet Ihnen auch gezielte Unterstützung, um Ihre Unternehmensnachfolge aktiv, strukturiert und zukunftssicher zu gestalten.

Zusätzlich zur persönlichen Beratung liefern die Gründerservices der Wirtschaftskammern auch online praktische Tools und Instrumente, die erfolgreiche Nachfolgen erleichtern – vom aussagekräftigen Gründungsfitness-Check 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 wird für eine erfolgreiche Laufbahn als Unternehmerin oder Unternehmer.



4. TIPPS & NETZWERK

4.1. Checkliste zur Vorbereitung der Betriebsübergabe
Das sollten Sie nicht vergessen
→ **S.64**

4.2. Gut zu wissen! Rechtliche und betriebswirtschaftliche Schritte bei Betriebsübergabe bzw. -verkauf
So geht´s einfach besser!
→ **S.67**

4.3. Checkliste zur Vorbereitung der Betriebsübernahme
Darauf müssen Sie achten
→ **S.70**

4.4. Nach der Übernahme
Im Netzwerk geht's erfolgreich weiter
→ **S.72**

4.5. Netzwerke & Plattformen
Wer Gründern weiterhilft
→ **S.73**

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

4.1. CHECKLISTE ZUR VORBEREITUNG DER BETRIEBSÜBERGABE

Nutzen Sie die folgende Liste, um Ihre Übergabe gezielt vorzubereiten: Welche Punkte haben Sie bereits geklärt? Wo stehen noch Entscheidungen an? Und welche Themen sind besonders wichtig für Ihren persönlichen Übergabeprozess?

Eine klare Bestandsaufnahme hilft Ihnen, Ihre nächsten Schritte systematisch anzugehen – und Ihre Unternehmensnachfolge erfolgreich auf den Weg zu bringen.

Fragen zur Betriebsübergabe	bereits geklärt
A.) Persönliche Zielsetzungen der Übergeberin bzw. des Übergebers	
▪ Soll der Betrieb erhalten und langfristig gesichert werden?	
▪ Ist der komplette Rückzug oder eine stufenweise Übergabe geplant?	
▪ Haben Sie den Zeitpunkt der geplanten Übergabe bereits fixiert?	
▪ Haben Sie bei geplanter Pensionierung bereits mit der Pensionsversicherungsanstalt gesprochen und Ihre Pensionsantrittsmöglichkeiten geklärt?	
▪ Haben Sie Ihre finanzielle Altersversorgung geklärt?	
▪ Was sind Ihre Pläne und Interessen für die Zeit nach der Übergabe?	
B.) Nachfolger:in 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 zur Entschädigung anderer Familienmitglieder angestellt (Pflichtteilsabfindungen für weitere Erben)?	
▪ 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 Beratung 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 Beratung besprochen?	

Sind Sie auf der Suche nach einer oder einen externen Nachfolger:in?

- 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 Kunden, Lieferanten oder Mitbewerb schon in Erwägung gezogen?
- Haben Sie eventuelle rechtliche Voraussetzungen geprüft, z.B. Gewerbeschein der Nachfolgerin bzw. des Nachfolgers?

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 Betriebs 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 schon ermittelt, durch eine Unternehmens- oder Steuerberatung?
- 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 Kunden, Lieferanten und Personal bereits eingeführt?
- Wurde die Belegschaft frühzeitig informiert?
- Haben Sie mit der Nachfolge 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?
- Gibt es bereits eine Aufstellung der Kosten der Übernahme?
  - 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)? Gibt es noch Personal in Karenz oder Präsenzdienst?	
▪ Verträge mit Kunden?	
▪ Kreditverträge?	
▪ Liefer- bzw. Bezugsverträge?	
▪ Versicherungsverträge?	
▪ Mietverträge – Übernahme möglich (Vorsicht: eventuelle Mietzinserhöhungen)?	
▪ Verfügen Sie bereits über einen Kauf-, Schenkungs- bzw. Rentenvertrag?	
▪ Wurde im Falle einer Mitbeteiligung schon ein Gesellschaftsvertrag erstellt?	
Wurde die Anmeldung/Abmeldung	
▪ des Gewerbescheins,	
▪ der gewerblichen Sozialversicherung,	
▪ beim Finanzamt,	
▪ bei der ÖGK, für das Personal,	
▪ der Kraftfahrzeuge,	
▪ der Adressdaten (z.B. Telefonbuch) bereits veranlasst?	
Allgemeine Rechtsfragen	
▪ 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?	
▪ Besteht eine Gefahr von Umweltlasten, bzw. wer trägt die Haftung dafür?	

NOTIZEN:

4.2. GUT ZU WISSEN! RECHTLICHE UND BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE SCHRITTE BEI BETRIEBSÜBERGABE BZW. -VERKAUF

Diese Checkliste enthält die wichtigsten Punkte rund um eine Unternehmensübergabe und kann Ihnen als Orientierung dienen. Je nach Unternehmenssituation können weitere Punkte relevant sein.

1. **Gewerbeschein:** Zurücklegung aller Gewerbeberechtigungen bei der Gewerbebehörde (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) sowie sonstiger Berechtigungen (z.B. Trafik bei Monopolverwaltung kündigen) mit Stichtag der Veräußerung. Gleichzeitig Anmeldung der erforderlichen Berechtigungen durch Übernehmer:in.

2. **Pensionsanstrag:** Rechtzeitig Antrag auf Pension stellen.

3. **Finanzamt:** Meldung der Übergabe durch Übergeber:in (Verf 25) und durch Übernehmer:in (Verf 24) beim Finanzamt Österreich.

4. **Schenkung:** Bei unentgeltlicher Übergabe ist eine Schenkungsmeldung an das Finanzamt Österreich und die Abfuhr von Grunderwerbsteuer über Finanzonline erforderlich.

5. **Umsatzsteuer:** Ausstellung einer Rechnung über den Wert der Gegenleistung als Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer. Ein nach Aufteilung des Gesamtkaufpreises auf die Teilwerte verbleibender positiver Firmenwert unterliegt dem Normalsteuersatz von 20%.

6. **Genehmigungen:** Bau- und Betriebsanlagengenehmigungen u. dergl. bleiben von der Betriebsübergabe unberührt, also aufrecht. Häufig überprüft jedoch die Bezirksverwaltungsbehörde das Vorliegen der entsprechenden Genehmigungen im Falle einer Übergabe.

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

8. **Arbeitsverträge:** Dienstverträge gehen mit allen Rechten und Pflichten auf die Übernehmer:innen über. Eine Haftungsbegrenzung der Übergeber: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 der ÖGK. Lehrlinge: Verständigung auch der Lehrlingsstelle in der WKO und der Berufsschule.

9. **Mietverträge:** Geschäftsraummietverträge über Objekte in Altbauten (Hauptfälle: Baubewilligung bis 30.6.1953 oder nach 30.6.1953, wenn Gebäude mit Wohnbauförderungsmitteln errichtet wurden) gehen mit der Anzeige auf die 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:in) einholen oder Anzeige an Vermieter:in, die oder der binnen drei Monaten widersprechen kann.

10 **Versicherungen:** Das Unternehmen betreffende Versicherungsverträge können binnen Monatsfrist ab Unternehmensübergabe, bei Liegenschaftsversicherungen gerechnet ab Grundbuchseintragung, gekündigt werden. Vorsicht vor einer Rückverrechnung der Dauerrabatte bei Übergeber:innen. Wird nicht gekündigt, gehen Versicherungen auf Übernehmer:innen über.

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

12 **Stille Reserven:** 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 **Grundbuch:** Gibt es wichtige Vertragsinhalte, Veräußerungs- und Belastungsverbote im Grundbuch? Haftungsfragen (im Innenverhältnis), Gegenleistungen, Vertragssicherheiten etc. rechtzeitig klären.

14 **Erbrecht:** Teilweiser Pflichtteilsverzicht für unternehmensbezogene Schenkungen zu Lebzeiten „weichender erbender Personen“ in Form eines Notariatsakts.

15 **Schutzrechte:** Marken, Muster (Design), Patente und Gebrauchsmuster („kleines Patent“): Allenfalls bei Übergeberinnen bzw. Übergebern bestehende Marken, Muster, Patente oder Gebrauchsmuster können im Wege einer Lizenzierung von den Betriebsnachfolgerinnen bzw. -nachfolgern 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 zu übergebenden Unternehmen z.B. Computerprogramme, Logos, Handbücher oder sonstige urheberrechtsrelevante Werke von Übernehmer:in weiterverwendet werden sollen, ist es ratsam, vor der Betriebsübergabe wesentliche Fragen abzuklären, 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 bzw. ohne Zustimmung der Urheberin oder des Urhebers übertragen werden?

Betriebsaufgabe

Diese Checkliste enthält die wichtigsten Punkte zur Betriebsaufgabe – je nach Unternehmenssituation können weitere Punkte relevant sein.

1. **Ausverkaufsprüfung:** Prüfen, ob ein Ausverkauf wegen Geschäftsschließung sinnvoll ist (Verkaufsargument). Wenn ja – Bewilligung bei Bezirksverwaltungsbehörde einholen. Die Gewerbeberechtigung endet mit dem Ausverkauf, ansonsten muss das Gewerbe bei der Bezirksverwaltungsbehörde gelöscht werden.

2. **Auflassungsmeldung:** Melden der Auflassung einer Betriebsanlage nach § 83 GewO bei der Genehmigungsbehörde (Bezirksverwaltungsbehörde), auch wenn kein Eigentum an einer Liegenschaft.

3. **Aufgabezeitpunkt:** Für die Besteuerung ist nicht entscheidend, was mit den Wirtschaftsgütern des beendeten Betriebs geschieht. Entscheidend für den Aufgabezeitpunkt ist der Moment, in dem der Betrieb als Einheit aufhört zu bestehen – also wenn der Betrieb nicht mehr durchgängig, planmäßig und zügig betrieben wird. Der Verkauf des Warenlagers sollte in der Regel innerhalb von drei Monaten stattfinden.

4. **Steuerabwicklung:** 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:** Versicherung bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) endet mit Ende des Kalendermonats der Zurücklegung bzw. der Ruhendmeldung aller Gewerbeberechtigungen. Eventuelle Pensionsansprüche bleiben aufrecht.

6. **Vertragsauflösung:** Rechtzeitige Kündigung bzw. Auflösung aller Verträge, insbesondere der Dienstverträge. Wichtig: Kündigungsfristen und -termine beachten!

7. Abmeldung des Personals bei der ÖGK.

8. **Finanzamtsmeldung:** Aufgabe des Betriebs beim Finanzamt Österreich melden (Verf25).

9. **Handelsvertreterabfindung:** Handelsvertretungen und Alleinvertriebshändler:innen können bei Betriebsaufgabe eine Abfindung verlangen, wenn sie der oder dem Geschäftsinhaber:in ihre Kundschaft überlassen. Die Abfindung beträgt maximal eine Jahresprovision, berechnet aus dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre. Voraussetzungen: Die vertretende Person hat den Kundenstamm aufgebaut, die oder der Geschäftsinhaber:in profitiert weiterhin davon und die Zahlung ist angemessen. Dies gilt besonders bei Pensionierung oder wenn die oder der Geschäftsinhaber:in ohne Verschulden der vertretenden Person das Vertragsverhältnis gekündigt hat.

4.3. CHECKLISTE ZUR VORBEREITUNG DER BETRIEBSÜBERNAHME

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 Übergeber:in 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 Übergeber:in 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:

4.4. NACH DER ÜBERNAHME

Nach der erfolgreichen Betriebsübernahme sind Sie Mitglied in Ihrer Fachgruppe/Innung/Ihrem Gremium Ihrer WKO. Ihre Fachvertretung innerhalb der WKO kümmert sich um die Branchenanliegen und ist somit auch Ihre Interessenvertretung und steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Dafür bezahlen Sie einmal/Jahr einen Mitgliedsbeitrag. Ein Teil Ihres Betrages, die sogenannte Grundumlage, kommt direkt Ihrer Branchenvertretung zugute und unterstützt diese bei ihrer Arbeit für Sie.

Darüber hinaus gibt es ein umfangreiches Servicepaket, das Ihnen die WKO zur Verfügung stellt: Ihre Bezirks- oder Regionalstelle bzw. Ihr Service-Center in der WKO kann Ihnen unter anderem in folgenden Bereichen Auskunft geben:

- Welche Förderungen können beantragt werden?
- Wie stelle ich Mitarbeiter:innen an?
- Wie bilde ich Lehrlinge aus?
- Wie mache ich den Schritt über die Grenze (Export)?
- Welchen Kollektivvertrag muss ich verwenden?
- Muss ich die Allgemeinen Geschäftsbedingungen anpassen (AGBs)?

Nutzen Sie unter anderem auch wko.at – hier finden Sie eine Vielzahl von Informationen, die einige dieser Fragen beantworten können.

Nutzen Sie auch die branchenübergreifenden und zielgruppenspezifischen Services:

Branchenübergreifende Informationen der WKO

EPU – Service und Unterstützung für Ein-Personen Unternehmen
www.epu.wko.at

Junge Wirtschaft
www.jungewirtschaft.at

Frau in der Wirtschaft
www.unternehmerin.at

Kreativwirtschaft Austria
www.kreativwirtschaft.at

Enterprise Europe Network
https://www.een.at

4.5. NETZWERKE & PLATTFORMEN

WKO NETZWERKE

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

→ www.gruenderservice.at
→ www.facebook.com/gruenderservice
→ www.youtube.com/gruenderservice
→ LinkedIn: Gründerservice
→ TikTok @dasfoundicheasy

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

→ https://wko.at
→ https://firmen.wko.at

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

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

Erasmus das europäische Austauschprogramm
→ www.jungewirtschaft.at/erasmus

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

Kreativwirtschaft für dich und deine Ideen
→ www.kreativwirtschaft.at

Nachfolgebörse für künftige Unternehmer:innen
→ www.nachfolgeboerse.at

StartupNOW – Die WKO Startup-Initiative
→ www.startupnow.at

Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberater – Experts Group Übergabe
→ www.ubit.at

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

WEITERE NETZWERKE

A

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

AKM/Gesellschaft 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 einer 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

Austrian Standards
Österreichisches Dienstleistungszentrum für Standards im Normenbereich
→ www.as-search.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)
→ https://www.wko.at/bilanzbuchhaltungsbehoerde/

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 Wirtschaft, Energie und Tourismus
Anzeige von grenzüberschreitenden Tätigkeiten reglementierter Gewerbe durch Staatsangehörige eines EU-/EWR-Mitgliedsstaates
→ https://www.bmwet.gv.at/

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

→ www.bundeskanzleramt.gv.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

F

FINANZAMT Österreich
- 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 und ESt und bei Kapitalgesellschaften auch für Körperschaftsteuer und KESt
- 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

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

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

→ https://gbr.goeg.at

Grundbuch (Grundbuchsgericht)

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

I

i2b-Businessplan-Initiative

Österreichs größter Businessplan-Wettbewerb

→ www.i2b.at

N

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

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.gv.at

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

→ www.svs.at

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

U

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, ...
→ https://oesterreichsenergie.at (Verband der Elektrizitätsunternehmen Österreichs)

Sonderpreis Betriebs-nachfolge

BUSINESSPLAN INITIATIVE

Stelle deine Geschäftsidee auf gesunde Beine und mach mit beim i2b Businessplan Wettbewerb!

- Businessplan-Tool
- Businessplan-Vorlagen
- Feedback von Expert:innen
- Wettbewerb

i2b Businessplan Initiative

ERSTE SPARKASSE

www.i2b.at

4.6. 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
Bezirks- und Außenstellen
Wirtschaftskammer-Platz 1
3100 St. Pölten
Tel.: 02742/8510

OBERÖSTERREICH
Gründerservice
Hessenplatz 3, 4020 Linz
Tel.: 05 90 909
E-Mail: gruenderservice@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.nachfolgeboerse.at
→ www.facebook.com/gruenderservice
→ www.youtube.com/gruenderservice
→ LinkedIn: Gründerservice
→ TikTok @dasfoundicheasy
→ www.gruenderservice.at/video
→ wko.at

STICHWORTVERZEICHNIS

Anteilskauf	15
Arten der Gewerbe	21
Bankgespräch	52f
Betriebsanlagenrecht	20f
Businessplan	54f
Checklisten	31f, 64ff, 67f, 69, 70f
Einkommensteuer	56ff
Einzelunternehmen	22f
Erbrecht	38ff
Erbschaftssteuer	59
Finanzierung	51ff
Finanzplanung	52, 54
Flexible Kapitalgesellschaft	24f
Förderungen	55f
Formen der Nachfolge	15f
Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	24f
Gesellschaft nach bürgerlichem Recht	23
Gewährleistung	38
Gewerberecht	20, 41f
GmbH & Co KG	24
Haftung	31, 33ff
Kapitalbedarf	31f
Kommanditgesellschaft	23
Konkurrenzverbot	28
Kontakte	72ff, 79
Kosten-Ertrags-Analyse	49
Kundenstock	49
Mediation	43
Mietrecht	29f, 42
Nachfolgebörse	11, 73
Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG)	51, 56
Offene Gesellschaft	22
Pacht	16, 30ff, 59
Pensionszuverdienst	61

Personal	48ff
Pflichtteil	38, 40f
Potenzialanalyse	10
Rechtsformen	22ff
Schenkung	16
Schenkungssteuer	25
Sozialversicherung	60f
Standort	49
Steuern	56ff
Testament	38, 40
Übergang Dienstverhältnisse	26
Übernahmekosten	51
Umgründung	16
Umsatzsteuer	58, 60
Unternehmensverkauf	57
Unternehmenswert	10, 48ff
Unternehmertyp	14
Veräußerung GmbH-Anteile	58
Verlassenschaftsverfahren	41
Versicherung	26
Vertragsgestaltung	26ff

Erasmus for Young Entrepreneurs

ERASMUS FÜR JUNGUNTERNEHMER:INNEN

Das europäische Austauschprogramm

Du hast neu gegründet und möchtest internationale Erfahrungen sammeln, die dich und dein Business weiterbringen? Das Programm „Erasmus für Jungunternehmer:innen" bietet die Möglichkeit, ein bis sechs Monate bei erfahrenen Unternehmerinnen bzw. Unternehmern im Ausland zu verbringen und gemeinsam an Projekten zu arbeiten. Während dieser Zeit erhalten Gründer:innen einen monatlichen Zuschuss von der Europäischen Union.

„Durch den EYE Austausch auf einem Weingut in Zypern konnte ich praktische Arbeit in den Weingärten und im Weinkeller erleben und von meinem Mentor und Gastunternehmer viel unternehmerisches Wissen erwerben."

Viktoria Konrad, Gründerin im Bereich Wein-Marketing, absolvierte einen Austausch bei Marcos Zambartas in Zypern, der ein Familienweingut führt.

„Ich kenne das Programm aus zwei Perspektiven: Zu Beginn meiner Selbstständigkeit nahm ich als New Entrepreneur teil und sammelte im Ausland wertvolle Erfahrungen. Heute bin ich selbst mehrfach als Host Entrepreneur aktiv gewesen – mit Jungunternehmern aus Spanien, Deutschland, Italien und Litauen. Jeder Austausch war für mich eine Bereicherung."

Mathias Haas, Gründer und Eigentümer von SuperSocial e.U. (www.supersocial.at)

Alle Vorteile auf einen Blick:

- Internationale Kontakte fördern und Kooperationsmöglichkeiten
- Seite an Seite mit erfahrenen Unternehmerinnen bzw. Unternehmern arbeiten
- Wissensaustausch fördern
- Den eigenen Businessplan weiterentwickeln und die unternehmerische Fähigkeit

Interesse? Dann setz dich mit uns in Verbindung!
erasmus@wko.at | www.jungewirtschaft.at/erasmus
Tel.: +43 (0) 5 90 900-4859

Funded by the European Union

TIPP:
Wer schon mehr als drei Jahre selbstständig ist, kann sich als Gastunternehmer:in bewerben!

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS
GRÜNDERSERVICE

www.nachfolgeboerse.at

Sie hätten gerne Ihr eigenes Unternehmen, aber wollen nicht bei null anfangen? Dann übernehmen Sie doch ein Unternehmen und entwickeln es mit Ihren eigenen Ideen weiter.

IT'S A MATCH

DIE NACHFOLGEBÖRSE
FÜR UNTERNEHMER:INNEN