



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

UNTERNEHMENSNACHFOLGE



Die optimale Unternehmensnachfolge

Rechtliche Absicherung

Projektleitung und Herausgeber:
Handelskammer Bozen
Unternehmensnachfolge
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen
Tel. 0471 945 671, –531
E-Mail: generation@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Grafik: F&P, Bozen
Überarbeitete Auflage, März 2021

Alle Rechte vorbehalten

Nachdrucke und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise –
nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Wir bedanken uns für Beiträge und fachliche Unterstützung:

RA Dr. Wolfgang Burchia, Rechtsanwaltssozietät Burchia & Eccher, Bozen
Dr. Peter Gliera, Wirtschaftsberater, Gliera - Rieper & Partner, Bozen
Dr. Walter Marcolens, Bürogemeinschaft Pinter - Chelodi - Marcolens, Bozen
Dipl. Wirtsch. – Ing. Dr. Helmut Matt, Matt & Partner, Bozen
Dr. Alois Kronbichler, Kohl & Partner Tourismusberatung Südtirol, Gais
Rag. Horst Völser, Roi Team Consultant GmbH, Bozen

Dieser Leifaden wendet sich gleichermaßen an Unternehmerinnen als auch an Unternehmer.
Der besseren Lesbarkeit wegen wurde auf die Angabe beider Formen verzichtet.

Erfolgsfaktoren einer gelungenen Unternehmensnachfolge

Der Generationswechsel ist auch in Südtirols Unternehmerlandschaft – geprägt von vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen – ein aktuelles Thema. Viele Unternehmen stehen vor der Übergabe, da entweder Eigentümer oder die Führungsebene das pensionsfähige Alter erreicht haben. Wird kein Nachfolger gefunden, gehen Substanz, Know-how und Arbeitsplätze verloren.



Grundsätzlich gilt im Rahmen einer Betriebsübergabe: Nichts dem Zufall überlassen! Nur durch eine rechtzeitige Planung bleibt genügend Zeit, um sich umfassend zu informieren und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Wer ist ein geeigneter Nachfolger? Welche steuerlichen und rechtlichen Komponenten sind zu regeln? Wie viel ist das Unternehmen wert? Wie können die Mitarbeiter bestmöglich in die Übergabe miteinbezogen werden? Welche Vorsorgemaßnahmen sollten bereits im Vorfeld für den Übergeber getroffen werden?

Gibt es klare Antworten auf diese Fragen, kann die Lösung in eine passende steuerliche und rechtliche Form gegossen und dann abgesichert werden. Die Regelung der Nachfolge erfordert konkrete und selbstbewusste Schritte vom Unternehmer selbst, um den Übergabeprozess erfolgreich abzuschließen.

Gelingt dieser Übergang, blickt ein zufriedener Senior mit berechtigtem Stolz auf sein Lebenswerk zurück und ein motivierter Junior gestaltet voller Tatendrang die Zukunft des Unternehmens.

On. Dr. Michl Ebner
Präsident der Handelskammer Bozen

Einführung






Die Regelung der Unternehmensnachfolge ist eine der größten Herausforderungen für jeden Unternehmer. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der frühzeitigen und strategischen Planung der Übergabe.

Die Unternehmensnachfolge beschränkt sich heutzutage nicht mehr auf die Nachfolge innerhalb der Familie, sondern erfolgt in unterschiedlichsten Erscheinungsformen. Somit stellt eine erfolgreiche Übergabe nicht nur eine organisatorische, sondern auch eine rechtliche und finanzielle Herausforderung dar.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir Ihnen helfen, die bevorstehenden Aufgaben erfolgreich zu meistern. Ziel ist es, den Bestand des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze ebenso wie die wirtschaftliche Existenz des Nachfolgers langfristig zu sichern.

Bitte bedenken Sie, dass es keine Pauschallösung für die Unternehmensnachfolge geben kann. Welche Lösung für Sie optimal ist, hängt von verschiedenen Kriterien ab. Die Broschüre soll dazu beitragen, diese Kriterien zu erkennen und eine für Ihre individuelle Situation maßgeschneiderte Lösung zu finden.

Jedes einzelne Modul zum Thema Nachfolge kann unabhängig voneinander heruntergeladen und gelesen werden. Sie können selbst entscheiden, ob Sie alle Kapitel lesen möchten oder nur jenes, das für Sie im Moment relevant ist. Folgende Kapitel sind verfügbar:

-  Modul 1: **Ich übergebe mein Unternehmen**
-  Modul 2: **Ich übernehme ein Unternehmen**
-  Modul 3: **Gemeinsam die Nachfolge umsetzen**
-  Modul 4: **Rechtliche Absicherung**
-  Modul 5: **Steuern und Nachfolge**

Beachten Sie bitte: Viele Bereiche der Unternehmensnachfolge sind derart komplex, dass sie nur mithilfe von Experten richtig beurteilt werden können. Diese Broschüre kann zwar als grundlegende Orientierungshilfe dienen, sie ersetzt aber keinesfalls die Beratung durch Experten.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Ihr Service für Unternehmensnachfolge

der Handelskammer Bozen

Inhaltsverzeichnis

Rechtssicherheit schaffen	6
Das Unternehmen kennen lernen	7
Unternehmenseigentum und Unternehmensführung werden getrennt	10
Das Unternehmen bleibt in der Familie	14
Der Familienvertrag - „patto di famiglia“	17
Das Unternehmen wird verkauft	19
Worauf beim Kaufvertrag zu achten ist	21
Kaufen oder pachten?	24
Nachfolge und Arbeitsrecht	25
Nachfolge und Rechtsform. Wer haftet?	28
Anhang	
Adressenverzeichnis	32

Rechtliche Absicherung¹

4.1. Rechtssicherheit schaffen

Sicher ist sicher: Erkundigen Sie sich vor dem Verkauf, ob der potentielle Käufer auch in der Lage ist, die Übernahme des Unternehmens zu finanzieren. Rechtliche Voraussetzungen, wie beispielsweise eine Anpassung des Gesellschaftsvertrages, die optimale Rechtsform für das Unternehmen und eine entsprechende Absicherung Ihrer Person sollten in Ruhe und von Profis ausgearbeitet werden. Mustervereinbarungen sind hier fehl am Platz, da diese Ihre individuellen Bedürfnisse nicht ausreichend berücksichtigen.

Klären Sie Ihre erb- und steuerrechtliche Situation: Die Pflichtteilsansprüche sind zivilrechtlich geregelt. Gattin und Kinder (auch außereheliche) sind gleichgestellt. Im Falle von einer Gattin und zwei Kindern steht jedem Pflichtteilsberechtigten ein Viertel zu und ein Viertel verbleibt frei verfügbar. Die Berechnung des Pflichtteils erfolgt zum Zeitpunkt des Todes des Erblassers. Dabei ist der Wert aller Schenkungen zu berücksichtigen (*siehe Abschnitt: „Erbfolge per Testament“, Seite 16*).

Zu berücksichtigen ist auch der steuerliche Gesichtspunkt der Erbschaft- und Schenkungssteuer, welche 2006 wieder eingeführt wurden. Zu beachten ist diesbezüglich, dass sich die Voraussetzungen für die Anwendung der Steuern auf Erbschaft und Schenkung unterscheiden und dass auch die anwendbaren steuerlichen Bestimmungen Änderungen unterliegen.

Eine häufig praktizierte Betriebskonstruktion ist die Betriebsaufspaltung in Form einer Aufteilung des Unternehmens in eine Besitz- und eine Betriebsgesellschaft. Die Aufspaltung dient im Wesentlichen der Haftungsbegrenzung. Auch die steuerlichen Folgen einer Aufteilung müssen immer mitberücksichtigt werden.

Die Bewertung einer Betriebsimmobilie erfolgt hauptsächlich nach dem Substanzwert. Bei einer Bewertung, bei welcher der Wert des Unternehmens im Vordergrund stehen soll, kommt das gemischte Verfahren zum Einsatz, das sowohl den Substanzwert, als auch den Ertragswert berücksichtigt (*siehe Modul 3 „Gemeinsam die Nachfolge umsetzen“, Abschnitt „Das Unternehmen prüfen“, Seite 16*).

Die Änderung der Rechtsform vor der Übertragung kann sinnvoll sein, da die Übertragung je nach Rechtsform mit mehr oder weniger Aufwand verbunden sein kann. Aber auch der Rechtsformwechsel selbst ist immer mit Kosten und Mühen verbunden, so dass erst nach professioneller Beratung und umfassender Folgenanalyse entschieden werden sollte, ob das Unternehmen für die Übertragung umgewandelt werden soll.

Die Rechtsform des Einzelunternehmens ist sowohl für Neugründungen als auch für Übernahmen aufgrund der geringen Gründungskosten und des geringen administrativen Aufwands für den Schritt in die Selbstständigkeit günstig. Einzelunternehmen sind allerdings nicht mit „Selbstbeschäftigungsunternehmen“ gleichzusetzen, insofern sehr wohl Personal eingestellt werden kann. Nicht zuletzt umfasst dieser Rechtsformtyp auch die Familienunternehmen, in denen mitarbeitende Familienmitglieder einen oft unverzichtbaren Arbeitsbeitrag leisten. Auch die KG (Kommanditgesellschaft) ist eine beliebte Rechtsform für das Übernahmeunternehmen: Bei familieninternen Betriebsnachfolgen kann sich der Übergeber z.B. einen Teil seiner Altersvorsorge als Kommanditist sichern, während der Nachfolger die Geschäftsführung als Komplementär übernimmt. Weniger häufig wird die OHG (Offene Handelsgesellschaft) gewählt und noch seltener - und dann vorwiegend bei den familienexternen Übernahmen - wird eine Kapitalgesellschaft gegründet.

¹ Rechtsanwaltssozietät Burchia, Eccher & Eheim, RA Wolfgang Burchia, Bozen, Juni 2020

4.2. Das Unternehmen kennen lernen

Es liegt auf der Hand, dass sich der potentielle Nachfolger ein möglichst genaues Bild von dem zu übernehmenden Unternehmen machen muss. Aber auch der Inhaber sollte vor der Festsetzung der Übernahmekonditionen sein Unternehmen noch einmal sorgfältig prüfen. Betriebsblindheit kann im Laufe der Jahre zu einer Überbewertung längst verblasster positiver Umstände, aber auch zur Ignorierung inzwischen herangereifter Werte führen. Inhaber und Nachfolger sollten für ein Gelingen der Vertragsverhandlungen über einen möglichst identischen Wissensstand verfügen.

Vor der eigentlichen Bewertung des Unternehmens müssen sämtliche Aspekte des Unternehmens genau analysiert werden, wobei nicht nur die vergangenen Daten, sondern auch die zukünftigen Umsatz-, Kosten-, Investitions- und Ergebnispotentiale von Bedeutung sind. Ideal ist ein Prognosezeitraum von fünf Jahren. Da Unternehmensprognosen ebenso schwierig wie wichtig sind, sollten Sie dabei auf sachkundige externe Berater zurückgreifen.

Bei größeren Unternehmen wird in der Regel von einem Kaufinteressenten eine Due Diligence durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine umfassende Prüfung der rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse eines Unternehmens anhand von Checklisten durch ein Team fachkundiger Juristen, Wirtschaftsprüfer, Unternehmensberater und Steuerberater.

Zweck der Due Diligence ist auch die Aufdeckung möglicher Risiken. Da eine solche Prüfung mit hohen Kosten verbunden ist, lohnt sie sich nur bei einem konkreten Interesse an einem fremden und größeren Unternehmen. Häufig wird die Durchführung einer solchen genauen Prüfung seitens der Banken verlangt, welche die Unternehmensübernahme finanzieren.

Vorsicht: Vor Beginn der Due Diligence muss der Kaufinteressent mit einer umfassenden Vertraulichkeitserklärung zur Verschwiegenheit verpflichtet werden.

In der Folge werden einige Kriterien aufgezählt, an die vor einer Unternehmensnachfolge gedacht werden sollte. Je nach Branche und Betriebsgröße können diese Kriterien natürlich mehr oder weniger relevant sein.

Aufgabegrund des Unternehmers

Der Grund für den Verkauf des Unternehmers sagt viel über die Situation des Unternehmens aus. Stellen Sie fest, seit wann das Unternehmen zum Verkauf angeboten wird, ob weitere Interessenten vorhanden sind und ob ein nachvollziehbarer persönlicher Grund für die Aufgabe beim Unternehmer erkennbar ist. Entsprechende Informationen können oft von der regionalen Handelskammer, einer eventuell vorhandenen Branchenorganisation oder den lokalen Wirtschaftsverbänden eingeholt werden.

Ruf des Unternehmens

Die Bedeutung des immateriellen Wertes eines Unternehmens wird oft unterschätzt. Ist der Ruf erst einmal ruiniert, lässt er sich meist nur mit großem Einsatz und Geldaufwand wieder aufpolieren. Erfragen Sie die Zufriedenheit bei Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern.

Beurteilen Sie das äußere Erscheinungsbild des Unternehmens und seiner Produkte. Sind oder wären Sie selbst gerne Kunde des Unternehmens?

Standort

Der Unternehmensstandort muss möglichst alle Anforderungen erfüllen, die für die Branche von Bedeutung sind und dies auch für die Zukunft gewährleisten:

- Ist das Unternehmen für Kunden und Lieferanten gut erreichbar?
- Wo befindet sich die Konkurrenz?
- Sind die Abgaben am Ort vergleichsweise hoch oder niedrig?
- Wie sieht die weitere Bebauungsplanung in dem Gebiet aus?

Zustand des Inventars

Es sollte angegeben werden, welche Sachgüter im Einzelnen übertragen werden und ob sich diese im unbeschränkten Eigentum des Unternehmens befinden oder ob in Bezug auf diese eventuelle Rechte Dritter bestehen. Wichtig sind auch Informationen über eventuelle Garantiefristen und deren Ablauf. Der Zustand der Gebäude, Maschinen und Anlagen ist rechtzeitig mit Hilfe von geeigneten Gutachtern zu beurteilen. Eine solche Prüfung liegt auch im Interesse des Altinhabers, auf den ansonsten Regressforderungen zukommen können.

Altlasten

Altlastenkontaminationen auf gewerblich genutzten Grundstücken stellen nicht nur eine Umwelt- und Gesundheitsgefährdung dar, sondern mindern auch den Wert des Betriebsgrundstücks.

Hinzu kommen eventuell erhebliche Sanierungskosten. Der Unternehmensnachfolger haftet auch für die Beseitigung von Altlasten, die ihm zum Zeitpunkt der Übernahme unbekannt waren. Versuchen Sie daher möglichst, die „Geschichte“ des Betriebsgrundstücks samt seiner Gebäude nachzuvollziehen, und wenden Sie sich bei bestehenden Unklarheiten eventuell an das örtliche Umweltamt.

Tip: Bei bleibender Unsicherheit sollte zumindest die Haftungsverteilung im Übernahmevertrag klar geregelt und ggf. eine spezielle Versicherung abgeschlossen werden.

Kunden und Lieferanten

Der Kundenstamm wird ebenso wie die Stammlieferanten bei einer Unternehmensübertragung in der Regel mit übergeben. Wichtig ist eine möglichst umfassende Weitergabe der Informationen über die individuelle Bedeutung der Kunden und Lieferanten, ihre Zuverlässigkeit, eventuelle Sondervereinbarungen, laufende Verträge und offene Forderungen.

Sodann sollte der Altinhaber seinen Nachfolger zumindest den wichtigsten Kunden und Lieferanten persönlich vorstellen.

Konkurrenz und Innovation

Es ist zwar wichtig, den aktuellen Marktanteil des Unternehmens zu kennen, aber von noch wesentlich größerer Bedeutung ist es, anhand der jüngsten Entwicklungen eine zuverlässige Zukunftsprognose anzustellen:

- Wie hat sich das Unternehmen im Vergleich zu den Mitbewerbern in den letzten Jahren entwickelt?
- Stehen bedeutende Neuentwicklungen in der Branche an? Wie ist das Unternehmen im Vergleich zur Konkurrenz darauf vorbereitet?
- Welches sind die Stärken und Schwächen gegenüber den Mitbewerbern?
- Führt das Unternehmen mit seiner Produktpalette den Markt innovativ an, oder hinkt es hinterher?
- Gibt es bisher noch nicht ausgeschöpfte Marktpotentiale?

Personal

Da das Personal eines Unternehmens wichtiges Kapital darstellt, aber auch ein hoher Kostenfaktor ist und in der Regel mit dem Status quo übernommen werden muss, ist diesem besonderes Augenmerk zu widmen. Die Struktur des Personals (Anzahl der Mitarbeiter, Fluktuation, Qualifikation, Verdienst, Alter und arbeitsrechtliche Position) ist ebenso zu ergründen wie die Motivation der Mitarbeiter, insbesondere in Hinblick auf die neue Unternehmensführung. Was im Rahmen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts beim Betriebsübergang zu beachten ist, wird in einem gesonderten Kapitel dargelegt (siehe Modul 3 „Gemeinsam die Nachfolge umsetzen“, Abschnitt „Anpassung der Strukturen an die Unternehmensstrategie“, Seite 23).

Finanzsituation

Die Finanzsituation eines Unternehmens kann meistens nur mit Hilfe eines kompetenten Beraters zuverlässig beurteilt werden. Wichtig ist wiederum nicht nur die aktuelle Situation, sondern auch die zu erwartende Entwicklung. Stehen notwendige Investitionen an? Laufen Finanzierungen oder Fördermittel in naher Zukunft aus?

Als Unterlagen für eine Beurteilung der Finanzsituation werden benötigt:

- Bilanzen der letzten drei Jahre
- Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang der letzten drei Jahre
- Lagebericht der Geschäftsführung
- Prüfberichte des Abschlussprüfers für die letzten drei Geschäftsjahre
- Kreditverträge und deren Absicherung, Bürgschaften und Garantieverpflichtungen
- Liste aller Bankkonten des Unternehmens mit dem jeweiligen Saldo
- Steuerstatus des Unternehmens
- Vorlage der Steuererklärungen und -bescheide für Jahre, die noch nicht der Betriebsprüfung unterlagen
- Letzter Betriebsprüfungsbericht
- Übersicht über alle in den letzten fünf Jahren erhaltenen öffentlichen Zuschüsse und Fördermittel
- Bescheinigung des Finanzamtes, dass zum Übertragungszeitpunkt keine Steuerschulden vorliegen

Tipp: Der potentielle Nachfolger sollte möglichst frühzeitig den Kontakt zu den Hausbanken des Unternehmens und den öffentlichen Förderstellen suchen.

Gesellschaftsrechtliche Situation

Beim Kauf von Gesellschaftsanteilen im Rahmen der Übernahme muss für ein rechtswirksames Vorgehen gemäß dem Gesellschaftsvertrag Sorge getragen werden. In der Regel müssen alle Gesellschafter dem Kauf von Geschäftsanteilen zustimmen. Um ein mögliches Konfliktpotential mit möglichen anderen Gesellschaftern zu vermeiden, sollte die Übernahme im Einvernehmen mit den anderen Gesellschaftern erfolgen. Die Einvernahme sollte dabei in Gesellschaftsbeschlüssen festgehalten werden. Beim Kauf von Anteilen an einer GmbH ist zu prüfen, ob der Verkäufer seine Einlage vollständig geleistet hat, da der Übernehmer in eine Solidarhaftung für die ausstehenden Einlagen gerät.

Folgende gesellschaftsrechtliche Unterlagen sollten Ihnen vorliegen:

- Aktueller Handelsregistrauszug unter Beifügung noch nicht eingetragener Anmeldungen
- Aktueller Gesellschaftsvertrag mit eventuellen Geschäftsordnungen der Organe
- Liste aller Gesellschafter mit Angabe eventueller Treuhandverhältnisse oder Stimmbindungen
- Komplette Sammlung der notariellen Urkunden über Abtretungen, Verpfändungen, Übertragungen von Geschäftsanteilen, usw.
- Aufstellung der von Gesellschaftern an die Gesellschaft oder umgekehrt gewährten Darlehen und Sicherheiten
- Eventuelle Beherrschungs- und Ergebnisabführungsverträge oder ähnliche Vereinbarungen
- Eventuelle Vereinbarungen zwischen den Gesellschaftern, sog. „accordi parasociali“,

Gewerbliche Schutzrechte

Gewerbliche Schutzrechte wie Patente, Design- und Markenrechte gewähren dem Inhaber für eine gewisse Zeit Exklusivität und können einen enormen Wettbewerbsvorteil bewirken.

Dem Übernehmer muss eine vollständige Liste der bestehenden Schutzrechte und der noch laufenden Anmeldeverfahren zur Verfügung gestellt werden. Laufende Lizenzen sind zu überprüfen oder einzustellen.

Tipp: Bei den Schutzrechten ist darauf zu achten, wie lange diese noch gelten, ob sie verlängerbar sind und welche territoriale Reichweite sie haben. Informationen zu den gewerblichen Schutzrechten erhalten Sie beim Bereich Patente und Marken der Handelskammer Bozen.

Versicherungen

Je nach den speziellen Risiken des Unternehmens müssen Gebäudeversicherung, Produkthaftpflichtversicherung, Diebstahlversicherung usw. mit ausreichender Deckung abgeschlossen worden sein. Die Vertragsunterlagen nebst Nachweis laufender Prämienzahlungen sind dem Nachfolger vollständig zu übergeben und der Inhaberwechsel ist den Versicherungsgesellschaften mitzuteilen. Eine explizite Erklärung des Versicherers über den Übergang des Versicherungsschutzes ist durchaus üblich und sollte daher erbeten werden.

4.3. Unternehmenseigentum und Unternehmensführung werden getrennt

Nicht immer will der Unternehmer, der einen Rückzug aus der Unternehmensführung beabsichtigt, auch das Eigentum an dem Unternehmen aufgeben. Die Trennung von Eigentum und Führung kann zum einen als Übergangslösung (gleitende Übergabe) angewandt werden, wenn etwa bei einem Familienbetrieb zum fraglichen Zeitpunkt noch nicht klar ist, ob ein Familienmitglied die Nachfolge antreten wird oder die Eignung eines potentiellen externen Übernehmers bei der Unternehmensleitung erst erprobt werden soll.

Zum anderen kann eine Trennung auch auf Dauer ausgerichtet sein, wenn etwa aufgrund der Größe oder Spezialisierung des Unternehmens eine professionelle Führung durch qualifizierte externe Manager notwendig erscheint.

Im Wesentlichen bieten sich zwei Wege zur Trennung von Eigentum und Führung an:

- der Einsatz eines Fremdverwalters
- die Verpachtung des Unternehmens.

Voraussetzung beider Varianten ist, dass der Unternehmer tatsächlich entschlossen ist, sich vom täglichen Unternehmensgeschehen zurückzuziehen und sein Lebenswerk einem Dritten zur eigenverantwortlichen Leitung zu übertragen.

Einsetzung eines Fremdverwalters: der angestellte Chef

Die Einsetzung eines oder mehrerer verantwortlicher Fremdverwalter setzt zunächst voraus, dass es sich beim Unternehmen um eine reine Kapitalgesellschaft (Aktiengesellschaft oder GmbH) handelt. Sollte dies nicht der Fall sein, muss das Unternehmen zunächst in eine solche Kapitalgesellschaft umgewandelt werden. Bei der GmbH ist die Einsetzung eines Nichtgesellschafters als Verwalter nur möglich, wenn dies ausdrücklich in der Satzung vorgesehen ist. Der Verwalter ist der gesetzliche Vertreter der Gesellschaft. Zugleich ist er aber auch weisungsgebundener Dienstverpflichteter der Gesellschaft, mit der ihn ein Vertrag als angestellter Verwalter verbindet. Der Verwalter wird von der Gesellschafterversammlung durch Beschluss bestellt. Der Vertrag wird dann zwischen dem Verwalter und der Gesellschaft, vertreten durch die Gesamtheit der Gesellschafter, abgeschlossen, sofern in der Satzung keine andere Zuständigkeit vorgesehen ist.

Der Verwalter ist bezüglich des Umfangs seiner Befugnisse zum einen an die Beschränkungen des Gesellschaftsvertrages und zum anderen an die in der Gesellschafterversammlung gefassten Beschlüsse gebunden. Die Gesellschafter können daher, ggf. auch durch Einzelweisungen, unmittelbar Einfluss auf die Unternehmensführung nehmen. Sie können sich auch vorbehalten, die Bestellung des Verwalters durch Beschluss der Gesellschafterversammlung zu widerrufen.

Vorsicht: Gegenüber Dritten ist die Vertretungsmacht des Verwalters grundsätzlich nicht beschränkbar, sodass ggf. die Beschränkungen im Innenverhältnis lediglich eine Haftungsklage der Gesellschaft gegen den Verwalter ermöglichen.

Der Vertrag des angestellten Verwalters sollte detailliert und individuell gestaltet sein. Neben der Aufgabenbeschreibung zählen zu den standardmäßig zu vereinbarenden Punkten:

- Vertragsdauer
- Kündigungsmöglichkeiten und Kündigungsfolgen
- Vergütung und eventuell ergebnisabhängige Prämien
- Spesenabrechnung und eventuelle Nutzung von Dienstfahrzeugen, Mobiltelefon, usw.
- Treuepflicht und Wettbewerbsverbot.

Wenn der Unternehmer die Eignung des Fremdverwalters prüfen möchte, ohne die Geschäftsführung vollständig aus der Hand zu geben, kann er diesen auch vorerst zum Geschäftsführer oder Prokuristen bestellen. Der Geschäftsführer (Art. 2203 ZGB, typisches Beispiel ist der Generaldirektor) fungiert als Leiter eines Handelsunternehmens oder eines Teiles davon, während sich die Handlungsbefugnis des Prokuristen nur auf die Außenbeziehungen richtet. Beiden Formen der handelsrechtlichen Bevollmächtigung ist gemein, dass die Bevollmächtigung individuell eingeschränkt bzw. an Mitwirkungserfordernisse geknüpft werden kann. Gegenüber Dritten sind diese Einschränkungen jedoch nur bei Eintragung ins Handelsregister wirksam. Geschäftsführer und Prokuristen können jederzeit abberufen werden.

Checkliste für den Unternehmer

- Entspricht der anzustellende Verwalter fachlich meinem zuvor fixierten Idealprofil?
- Kenne und respektiere ich seine Wertvorstellungen bezüglich der Unternehmensführung?
- Bin ich bereit, mich zurückzuziehen und das tägliche Geschäft dem Verwalter anzuvertrauen?
- Sind die Rechte und Pflichten des Geschäftsführers eindeutig fixiert?
- Ist der Anstellungsvertrag rechtlich geprüft?

Checkliste für den Verwalter

- Werde ich als Verwalter eines Familienunternehmens Einflussnahmen der Familie akzeptieren können?
- Ist meine Position als Verwalter in Satzung und Vertrag so abgesichert, dass mir nicht jeder Familienzweist zum Verhängnis wird?
- Kenne und akzeptiere ich die beabsichtigte Dauer meines Einsatzes?
- Lässt mein Anstellungsvertrag ausreichend Spielraum für eine sinnvolle Unternehmensführung?
- Habe ich die Option, später selbst Anteile am Unternehmen übernehmen zu können?

Das Unternehmen wird verpachtet

Eine Verpachtung des Betriebes weist vor allem finanzielle Vorteile auf, da nur ein geringer Kapitalbedarf nötig ist, Pachtzahlungen zu den Betriebsausgaben zählen und der Pachtzins zumeist günstiger ist als die Zinsen für ein geliehenes Kapital.

Nachteilig wirken sich dagegen meistens der fehlende Investitionsanreiz des Verpächters, Streitigkeiten bezüglich der Übernahme von Reparaturkosten bei Vertragsbeendigung und die fehlende Eignung des gepachteten Unternehmens als Kreditsicherheit des Pächters aus.

Zu Beginn der Pacht muss ein schriftlicher Vertrag mit notariell beglaubigten Unterschriften abgeschlossen werden, der wie bei der Unternehmensübertragung zu registrieren ist. Beide Parteien sollten in dem Dokument festhalten, in welchem Umfang der Pächter verpflichtet ist, die Wirtschaftsgüter des Betriebes zu erhalten. Durch eine solche Erhaltungsvereinbarung kann die allgemeine Erhaltungspflicht des Pächters konkretisiert werden, indem er etwa verpflichtet wird, alle erforderlichen Anschaffungen, Ersatzbeschaffungen, Instandhaltungen, Ausbesserungen, Erneuerungen und ähnliche Maßnahmen im Rahmen der Substanzerhaltung auf eigene Kosten vorzunehmen. Es sollte ferner eine feste Laufzeit vereinbart werden, da der Vertrag ansonsten mit einer angemessenen Vorankündigung jederzeit beendet werden kann. Außerordentliche Kündigungsrechte können z.B. für den Fall von Krankheit oder unverschuldeter Unternehmensauflösung vereinbart werden.

Weiters sollte beachtet werden, dass das Gesetz vorsieht, dass außerordentliche Ausbesserungen während der Vertragslaufzeit vom Verpächter zu tragen sind und Unterschiede im Inventar zu Beginn und Ende der Vertragslaufzeit finanziell ausgeglichen werden müssen. Will man in irgendeiner Form von diesen Regeln abweichen, sollte man dies im Pachtvertrag fixieren. Soll ein Betrieb oder Betriebsteil mit mehr als 15 Angestellten verpachtet werden, muss zuvor die Gewerkschaft informiert werden (*siehe dazu Seite 27*).

Tipp: Die Pachthöhe sollte sich an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes orientieren (z.B. Mischung aus einem fixen und einem variablen Teil), da eine zu hohe Pacht zur Zahlungsunfähigkeit des Pächters führen kann, die neben dem Wegfall der Pachtzahlungen auch eine Gefährdung des Betriebes bewirkt.

Checkliste für den Verpächter

- Ist ein Pächter überhaupt in der Lage, mein Unternehmen wie bisher fortzuführen?
- Habe ich meine persönliche Planung bei der Laufzeit des Pachtverhältnisses berücksichtigt?
- Sind die Mitarbeiter auf die bevorstehende Betriebsverpachtung vorbereitet?
- Hat mir der Pächter die Erhaltungsvorkehrungen in allen notwendigen Einzelheiten schriftlich zugesagt?
- Will ich mich mit einer erfolgsabhängigen Pacht an die unternehmerischen Geschicke des Pächters binden, oder bevorzuge ich eine konstante Pacht? Habe ich deren realistische Höhe objektiv prüfen lassen?

Checkliste für den Pächter

- Kenne ich das Unternehmen ausreichend in Hinblick auf seine Produkte, Marktstellung, usw.?
- Müssen in näherer Zukunft Investitionen in größerem Umfang erfolgen und ist nach dem Vertrag klar, wer diese Kosten zu tragen hat?
- Ist eine konstante oder erfolgsabhängige Pachtzahlung in Hinblick auf den konkreten Betrieb und meine persönliche Planung sinnvoller?
- Ist der Ertrag des Unternehmens dokumentiert (ev. durch Sachverständigen)? Steht er in einem angemessenen Verhältnis zum Pachtzins?
- Wurde eine Inventarliste aufgestellt, anhand welcher die Unterschiede des Bestandes am Ende der Vertragszeit nachgewiesen werden können?

4.4. Das Unternehmen bleibt in der Familie

Noch immer werden in Südtirol ca. 40 % der Unternehmen innerhalb der Familie übergeben. Die Tendenz ist allerdings rückläufig. Meistens ist die Nachfolge innerhalb der Familie von einer starken emotionalen Komponente geprägt, die für den Nachfolger und auch für das Unternehmen leicht zur Belastung werden kann. So ist die Erwartung an den Familiennachfolger oft besonders hoch und das Zugeständnis, dass das eigene Kind keine Unternehmerpersönlichkeit ist, wenig attraktiv. Dem Junior seinerseits fällt es häufig schwer, den Eltern beizubringen, dass er den Familienbetrieb nicht übernehmen kann oder will. Auch im Interesse des Unternehmens ist daher unbedingt anzuraten, die Unternehmensnachfolge bei einer Übergabe innerhalb der Familie auf eine weitgehend rationale Basis zu stellen und immer auch den hypothetischen Vergleich mit einer Übergabe an einen Dritten vor Augen zu haben. Die Nachfolge in der Familie sollte daher auch von einem zukunftsfähigen und auf den Nachfolger zugeschnittenen Unternehmenskonzept getragen sein sowie von professionellen Beratern, deren Neutralität zudem die Emotionen dämpft, begleitet werden. Machen Sie sich trotz der unbestreitbaren Attraktivität der Familiennachfolge von dem Gedanken frei, dass dies die einfachste Lösung ist.

Folgende Formen kommen bei der Familiennachfolge in Betracht:

1. Schrittweise Übertragung durch Beteiligung an einer Gesellschaft
2. Schenkung als „vorweggenommene Erbfolge“
3. Gewillkürte Erbfolge per Testament
4. Gesetzliche Erbfolge
5. Familienvertrag s.g. „patto di famiglia“.

Grundsätzlich gilt, dass eine rechtzeitig geplante Beteiligung einer plötzlich und unvorbereitet eintretenden Nachfolge im Todesfall vorzuziehen ist.

Schrittweise Übertragung durch Beteiligung an einer Gesellschaft

Die schrittweise gesellschaftsrechtliche Beteiligung ist innerhalb der Familie der klassische und zumeist sinnvollste Weg einer Unternehmensübertragung. Ein Einzelunternehmen muss freilich zur Wahrnehmung dieser Möglichkeit in eine Personen- oder Kapitalgesellschaft umgewandelt werden. Besonders geeignete Gesellschaftsformen sind die Kommanditgesellschaft (KG) und die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), da sie relativ einfach errichtet werden können und eine Haftungsbeschränkung für die eintretenden Gesellschafter ermöglichen. Der Gesellschaftsvertrag sollte mit den gewünschten Bestimmungen für den Todesfall von Gesellschaftern ausgestattet werden. Der Nachfolger kann zunächst mit einem kleinen Geschäftsanteil (z.B. 25%) beteiligt und auf seine unternehmerischen Fähigkeiten hin geprüft werden. Er erhält somit auch die Möglichkeit den Kapitalbedarf für den Zukauf von Geschäftsanteilen selbst zu erwirtschaften.

Ein solches Vorgehen muss zwar langfristig vorbereitet sein, hat aber den unschätzbaren Vorteil, dass der erste Geschäftsanteil dem Nachfolger geschenkt werden kann, ohne dass dieser gegenüber späteren Miterben ausgleichspflichtig wird. Zu beachten ist gem. Art. 737 ZGB dafür lediglich, dass die Höhe der Schenkung im Rahmen des frei verfügbaren Teils einer späteren Erbschaft bleibt und der spätere Erblasser den Nachfolger ausdrücklich von der Ausgleichspflicht für diese Schenkung befreit. Was der Nachfolger dann in der Gesellschaft mit dem späteren Erblasser erwirtschaftet, unterliegt gem. Art. 743 ZGB ebenfalls nicht der

Ausgleichspflicht, wenn die Bestimmungen der Gesellschaft in einer Urkunde mit sicherem Datum (Registrierung oder notarielle Beurkundung) festgehalten worden sind.

Vorsicht: Die gesamten Vorteile der Gesellschaftsübertragung können durch eine mangelhafte Ausführung zunichte gemacht werden. Ziehen Sie daher unbedingt einen Berater hinzu!

Übergabe zu Lebzeiten: Schenkung als vorweggenommene Erbfolge

Auch die Schenkung hat den Vorteil, dass der Inhaber schon zu Lebzeiten sein Unternehmen übergibt und der Juniorchef somit mit der Erfahrung des Seniors in die Unternehmerrolle hineinwachsen kann. Die nicht immer vermeidbaren Konflikte zwischen den Generationen sollten offen, aber auch mit dem notwendigen Verständnis für die Rolle des anderen, ausgetragen und geklärt werden.

Steuerlich kann eine Schenkung immer dann sinnvoll sein, wenn das Unternehmen über hohe stille Reserven verfügt. Insbesondere Liegenschaften erfahren oft Wertsteigerungen und würden Verkaufserlöse erzielen, die weit über ihrem Buchwert liegen. Im Fall eines Verkaufs des Unternehmens müssten diese tatsächlichen Erlöse versteuert werden. Der Senior muss bei der Schenkung natürlich nicht leer ausgehen; er kann die Schenkung etwa mit der Auflage verbinden, dass ihm der Nachfolger monatliche Renten bezahlt. Wenn andere Instrumente der Altersvorsorge unzureichend sind, ist ein solches Vorgehen sogar unbedingt notwendig.

Das Hauptproblem einer Schenkung sind die Ausgleichsleistungen, die der Nachfolger im Fall des Versterbens des Altinhabers an mögliche pflichtteilsberechtigte Erben zu erbringen hat. Wenn der Altinhaber neben dem Unternehmen praktisch kaum Vermögen hatte, jedoch mehrere pflichtteilsberechtignte Miterben vorhanden sind und der Nachfolger selbst kein pflichtteilsberechtignter Verwandter ist, kann dieses Problem praktisch unlösbar werden.

Pflichtteilsberechtignt sind neben dem Ehepartner die Kinder sowie die ehelichen Vorfahren, falls keine Nachkommen vorhanden sind. Für verstorbene Kinder können deren Abkömmlinge nachrücken. Die Pflichtteilsquoten und damit auch die verbleibende frei verfügbare Quote sind je nach Anzahl und Art der Pflichtteilsberechtignten verschieden. Sind z.B. der Ehegatte und ein Kind als Pflichtteilsberechtignte vorhanden, steht diesen jeweils ein Drittel der Erbschaft zu, und das letzte Drittel verbleibt als frei verfügbarer Teil. Sind neben dem Ehegatten mehrere Kinder vorhanden, entfällt auf den Ehegatten ein Viertel und auf die Kinder insgesamt die Hälfte, so dass gerade ein Viertel frei verfügbar bleibt. Zu Lebzeiten des Altinhabers bleibt jede Zustimmung der Pflichtteilsberechtignten zur Schenkung rechtlich wirkungslos, ebenso ein eventueller Pflichtteilsverzicht.

Beim Todesfall wird der Wert der vom Erblasser verschenkten Güter fiktiv zur Erbmasse hinzugerechnet. Mit der Aufteilung der Gesamtsumme wird sodann die Höhe der Pflichtteile und des frei verfügbaren Teils bestimmt. Schenkungen, die über den frei verfügbaren Teil hinausgegangen sind, unterliegen bis zu diesem Teil der Kürzung und gehen an die Pflichtteilsberechtignten. Wenn der Nachfolger selbst ein pflichtteilsberechtignter Verwandter ist und ihn der Erblasser für die Schenkung im Rahmen des frei verfügbaren Anteils vom Ausgleich befreit hat, kann er immerhin beim erfolgenden Erbausgleich auch die Höhe seines Pflichtteiles für sich in Anspruch nehmen.

Daraus folgt, dass im Erbfall eventuell hohe Ausgleichszahlungen an die Pflichtteilsberechtignten zu erbringen sind, wenn der Wert des Unternehmens über dem frei verfügbaren Teil bzw. dem verfügbaren Teil zusätzlich zum eigenem Pflichtanteil liegt. Diese Zahlungen können das Unternehmen in große Liquiditätsprobleme stürzen.

Tipp: Prüfen Sie vor der Schenkung, ob und in welcher Höhe im Erbfall Ausgleichspflichten eintreten werden, und sorgen Sie – eventuell auch durch den Abschluss entsprechender Lebensversicherungen – für das Bereitstellen entsprechender Mittel.

Die Schenkung muss gemäß Art. 782 ZGB durch eine öffentliche Urkunde vollzogen werden, die den Wert der Schenkung angibt und von Schenker, Beschenktem und Notar unterzeichnet wird. Schon aus Gründen der sinnvollen Haftungsverteilung sollte der Schenkungsvertrag wie ein Kaufvertrag detailliert die Übernahme von Gütern, Verträgen, Forderungen und Verbindlichkeiten regeln. Typische Bestandteile sind zudem eine Rentenzahlungsaufgabe und die Befreiung des Beschenkten von der Ausgleichspflicht.

Erbfolge per Testament

Damit ein unvorhersehbarer persönlicher Unglücksfall nicht auch das Unternehmen ins Unglück stürzt, sollte man nicht erst ab einem gewissen Alter an eine testamentarische Regelung der Unternehmensnachfolge denken. Auch die Variante der Übergabe zu Lebzeiten sollte noch mit Testament abgesichert werden.

In der letztwilligen Verfügung kann der Erblasser zum einen den frei verfügbaren Teil der Erbmasse einer bestimmten Person zusprechen und zum anderen den Pflichtteilsberechtigten bestimmte Güter zuordnen. Wenn also der Erblasser ein Unternehmen besaß, das die Hälfte seines Vermögens ausmachte, und seine Ehefrau sowie zwei Kinder hinterlässt, aber das Unternehmen allein in der Hand eines Kindes sehen will, lässt sich die gewünschte Lösung ohne weiteres erzielen: da jedem Pflichtteilsberechtigten ein Viertel zusteht und ein frei verfügbares Viertel verbleibt, kann er das auserwählte Kind als Erbe des Unternehmens einsetzen, ohne dass Kürzungen oder Ausgleichsleistungen anfallen.

Nun erscheint diese Lösung formal gesehen nicht gerade gerecht, aber manchmal gibt es die gerechte Lösung nicht, die zudem den Fortbestand des Familienunternehmens nachhaltig sichert. Zudem kann der Wert des Unternehmens relativ sein, denn er hängt auch vom fort-dauernden Einsatz des Nachfolgers ab.

Wenn die Erbschaft aus Geschäftsanteilen einer Gesellschaft besteht, ist darauf zu achten, dass im Gesellschaftsvertrag eine Fortsetzung der Gesellschaft mit Eintritt des Erben in die Gesellschafterstellung vorgesehen ist. Bei einer OHG würde der Erbe nach gesetzlicher Regelung nicht als Gesellschafter in die Gesellschaft eintreten, sondern hätte lediglich einen Anspruch auf Auszahlung des geerbten Geschäftsanteils.

Checkliste: Wesentliche inhaltliche Bestandteile des Testaments

- Die Nachfolgeregelung muss im Rahmen der verfügbaren Anteile des Vermögens bleiben oder ansonsten durch sinnvolle Ausgleichsregelungen ergänzt werden.
- Die Nachfolgeregelung muss mit dem Gesellschaftsvertrag in Einklang stehen.
- Die zu übergebenden Güter müssen im Testament genau definiert sein.
- Die gewählte Lösung sollte mit einem Steuerberater abgesprochen sein.

Es kann sowohl ein eigenhändig geschriebenes Testament erstellt werden, das zur Erzielung der Formgültigkeit persönlich handschriftlich verfasst, mit Datum versehen und unterzeichnet werden muss, als auch ein notarielles. Grundsätzlich sollte man jedoch bei einer so wichtigen Frage wie einer Unternehmensnachfolge die Kosten nicht scheuen und die notarielle Form vorziehen.

Das Testament kann jederzeit durch eine neue letztwillige Verfügung geändert werden.

Tipp: Überprüfen Sie regelmäßig, ob Ihr niedergelegter letzter Wille noch Ihrem aktuellen Willen und den dafür ausschlaggebenden Rahmenbedingungen entspricht. Erstellen Sie andernfalls rechtzeitig ein neues Testament!

Gesetzliche Erbfolge

Wenn kein Testament vorhanden ist, greift die gesetzliche Erbfolge. Sollte nach dieser mehr als ein Erbe vorhanden sein, entsteht eine Miterbengemeinschaft, bei der jeder Erbe einen ideellen Anteil an den einzelnen Erbschaftsgegenständen (Erbmasse) erwirbt. Auch ein im Nachlass befindliches Unternehmen fällt also unter eine geteilte Führung zwischen mehr oder weniger zufällig zusammengewürfelten „Partnern“, die oft unterschiedliche Interessen haben. Die Umstände, dass sie sich bei den Entscheidungen gegenseitig blockieren oder den eigenen Anteil veräußern, haben schon für zahlreiche Familienunternehmen den Untergang bedeutet. Eine unter rationalen Gesichtspunkten für alle Miterben zumeist vorteilhafte einvernehmliche Teilung des Nachlasses scheitert in der Familie häufig aus emotionalen Gründen.

Überlassen Sie daher nichts dem Zufall. Lassen Sie von einem Rechtsanwalt prüfen, welche Konstellation bei der gesetzlichen Erbfolge entsteht, und ändern Sie diese ggf. im Rahmen der aufgezeigten Möglichkeiten im Sinne des Unternehmens ab.

4.5. Der Familienvertrag – „patto di famiglia“

Grundsätzlich gilt im italienischen Erbrecht das Verbot von Erbverträgen, s.g. „patti successori“.

Mit Gesetz Nr. 55/2006, in Kraft seit 16. März 2006, wurde eine Ausnahmeregelung zum allgemeinen Verbot der Erbverträge eingeführt, der Familienvertrag, der s.g. „patto di famiglia“ (Art. 458 ZGB und Artikel 768bis- 768octies ZGB).

Der Familienvertrag ist ein Vertrag, mit dem der Unternehmer oder Inhaber von Gesellschafts-

anteilen (bereits zu Lebzeiten), sein Unternehmen bzw. einige oder alle Gesellschaftsanteile an einen oder mehrere seiner Nachkommen übertragen kann, ohne dass das Unternehmen oder die Gesellschaftsanteile im Falle des (späteren) Todes des Unternehmers, Gegenstand der erbrechtlichen Ausgleichung oder Kürzung darstellen.

Erklärend sei diesbezüglich ausgeführt, dass nach italienischem Erbrecht bestimmten engsten Verwandten, den so genannten Pflichtteilsberechtigten – wie Ehegatten, Kindern und Vorfahren – ein Pflichtteilsanspruch an der Erbmasse des Verstorbenen (Vermögen zum Todeszeitpunkt) zuerkannt wird: der Erblasser darf demnach nur unter Wahrung dieses Pflichtanteils frei über sein Vermögen verfügen; verfügt er auch über den Pflichtanteil selbst, können die übergangenen Pflichtteilsberechtigten den vom Gesetz zuerkannten Anteil rückerlangen. Nicht so jedoch, wenn sie als Partei des Familienvertrages den darin enthaltenen Zuweisungen zugestimmt haben.

Begünstigte der Zuweisung des Unternehmens oder der Gesellschaftsanteile können nur die „Nachkommen“ des Unternehmers sein: darunter fallen nicht nur Töchter und Söhne, sondern auch Enkelinnen und Enkel.

Dem Ehegatten oder den Geschwistern des Unternehmers kann das Unternehmen demnach nicht mit Familienvertrag übertragen werden.

Der größte Vorteil des Familienvertrages ist somit, dass der Generationenwechsel im Familienunternehmen auch vertraglich und ohne die Notwendigkeit eines Testaments bereits vor dem Tod des Unternehmers von diesem gemeinsam mit seinen zukünftigen Pflichtteilsberechtigten geplant und geregelt werden kann. Das Gesetz schließt – im Falle des von allen Pflichtteilsberechtigten unterzeichneten Familienvertrages – die Anwendung des erbrechtlichen Ausgleichs und der Kürzung ausdrücklich aus. Die Wahrung der Interessen der Pflichtteilsberechtigten wird nämlich bereits durch deren notwendige Parteienstellung beim Vertragsabschluss als ausreichend geschützt gewertet.

Der Unternehmer kann somit zu Lebzeiten die Übergabe der Kontrolle und Verwaltung seines Unternehmens planen und regeln und zwar unter Bewertung der aktuellen und zukünftigen Funktionalität des Unternehmens und unter Wahrung der Einheit der Familie.

Der Familienvertrag muss, bei sonstiger Nichtigkeit, mit notarieller Urkunde abgeschlossen werden, wobei jene Personen notwendige Vertragsparteien sind, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses pflichtteilsberechtigt wären.

Entscheidet sich der Unternehmer dazu, eine Generation zu überspringen, z.B. das Unternehmen einem Enkelkind zu übergeben, muss das Elternteil des Enkelkindes (somit die Tochter oder der Sohn des Unternehmers) als Pflichtteilsberechtigter jedenfalls Vertragspartei sein.

Die Nachkommen, denen das Unternehmen (oder Gesellschaftsanteile) mit Familienvertrag im Einverständnis aller Parteien übertragen wird, müssen den anderen Vertragsparteien, d.h. den Pflichtteilsberechtigten – sofern diese nicht ganz oder teilweise darauf verzichten – den Gegenwert des diesen zustehenden Pflichtteils abgelten. Nach der Auszahlung haben diese Vertragsparteien hinsichtlich des Unternehmensvermögens keinen weiteren Anspruch mehr.

Der Gesetzgeber sieht auch den Fall vor, dass zum Zeitpunkt des Todes des einstigen Unternehmers, Pflichtteilsberechtigte dazukommen, die nicht Vertragsparteien des Familienvertrages waren oder sein konnten, da z.B. der Unternehmer erst nach Vertragsabschluss geheiratet hat oder ihm erst danach weitere Kinder geboren wurden. In diesem Fall haben diese das Recht, ihren Pflichtteil am Unternehmen zuzüglich der gesetzlichen Zinsen vom Vertragsbegünstigten bzw. Unternehmensnachfolger einzufordern.

Es sei darauf hingewiesen, dass sich der Gesetzgeber hinsichtlich einiger Bestimmungen nicht sehr klar ausgedrückt hat, womit z.B. im Falle der Nichterfüllung seitens des Unternehmensnachfolgers seiner Verpflichtung zur Abgeltung des Pflichtteils der anderen Vertragsparteien, einige Unklarheit herrscht.

Der Gesetzgeber verweist diesbezüglich nämlich auf den Art. 768quinquies des ZGB, welcher vorsieht, dass der Familienvertrag von den Vertragsparteien, deren Einwilligung infolge eines Irrtums, durch Gewalt erzwungen oder mit Arglist erschlichen worden ist, angefochten werden kann und diese somit die Nichtigerklärung des Vertrages verlangen können. Die diesbezügliche Klage verjährt innerhalb eines Jahres.

Steuerliche Aspekte

Der Familienvertrag ist keiner ausdrücklichen, steuerlichen Regelung unterstellt, es ist aber anzunehmen, dass das Prinzip der Kontinuität der Werte zwischen Übergeber und Übernehmer gilt. Die Übergabe des Unternehmens lässt somit keine „Mehrwerte“ entstehen.

Was die indirekten Steuern betrifft, dürfte kein Zweifel darüber bestehen, dass die unentgeltliche Übergabe des Unternehmens oder von Gesellschaftsanteilen mit Familienvertrag nicht unter den Anwendungsbereich der Registersteuer fällt, sondern unter jenen der Schenkungssteuer (*Art. 1 des Leg.Dek. Nr. 346/1990*).

Derzeit beträgt der Steuersatz bei Schenkungen zwischen Ehegatten und Verwandten in gerader Linie (Eltern – Kinder; Großeltern – Enkel) 4%, zu berechnen auf den über dem Steuerfreibetrag von 1 Million Euro liegenden Wert, für jeden der Begünstigten. Höhere Steuersätze gelten für Schenkungen zugunsten von Geschwister (6% und Freibetrag von 100.000 Euro) und entfernten Verwandten bis zum vierten Grad (Onkel – Nefte, Cousins) (6% und kein Steuerfreibetrag). Es ist zu beachten, dass, sofern das Unternehmen Liegenschaften hat, die Hypothekar- und Katastersteuer (derzeit insg. 3% des Wertes der Liegenschaft) anfallen.

4.6. Das Unternehmen wird verkauft

Ebenso wie die Übergabe innerhalb der Familie braucht auch ein sinnvoller Verkauf eines Unternehmens Zeit. Teilweise werden Vorbereitungszeiträume von bis zu drei Jahren empfohlen, um die definitiven Entscheidungen über die Form des Verkaufs, die steuerliche Optimierung, den konkreten Käufer und die Details des Kaufvertrages zu treffen.

Je nachdem, wie sich das Unternehmen zusammensetzt und wer als Verkäufer auftritt, lassen sich verschiedene Formen des Unternehmenskaufes unterscheiden:

Asset-Deal

Beim Asset-Deal wird ein gesamter Betrieb oder ein Betriebsteil (z.B. Filiale) durch den Erwerb der einzelnen zugehörigen Vermögenswerte (Assets) wie Maschinen, Gebäude, Grundstücke, Patente usw., angekauft. Es ist darauf zu achten, dass der Vertrag die einzelnen zu übertragene Wirtschaftsgüter nebst Verbindlichkeiten, Vertragsbeziehungen u.a. möglichst detailliert anführt. Ein Asset-Deal wird vorrangig bei der Übertragung von Einzelunternehmen und Betriebsteilen angewandt.

Share-Deal

Beim Share-Deal wird die Beteiligung an einem Unternehmen gekauft, also z.B. Geschäftsanteile einer OHG, GmbH, AG oder KG. Die Gesellschaft selbst bleibt dabei in ihren Vertragsbeziehungen gegenüber Dritten unverändert. Eine Auflistung von einzelnen übertragenen Vermögenswerten ist nicht notwendig, da es sich um einen bloßen Gesellschafterwechsel handelt. Das Bewertungsverfahren für die Geschäftsanteile ist meistens im Gesellschaftsvertrag geregelt. Die Übernahme sämtlicher Geschäftsanteile kann aufgrund steuerlicher Aspekte letztlich erheblich billiger sein als die Übernahme sämtlicher Assets.

Management-Buy-Out (MBO)

In der Regel wird der Übergeber sich auf die Gewähr für die Einzahlung und Unbelastetheit der übertragenen Geschäftsanteile beschränken können, während die Nachfolger, die über eine umfassende Kenntnis der Geschäftsbeziehungen verfügen, die Haftung übernehmen können (siehe Modul 1 „Ich übergebe mein Unternehmen“, Seite 22 und ff.).

Der wohl größte Nachteil des MBO ist der meistens erforderliche hohe Fremdkapitaleinsatz – beim Überwiegen von Fremdkapital spricht man auch von einem Leveraged-Buy-Out (LBO). Es sollten daher schon bei der Planung die Möglichkeiten von öffentlichen Förderprogrammen, günstigen Bankkrediten und Verkäuferdarlehen geprüft werden. Auf jeden Fall müssen die angesetzten Zinszahlungen auf das geliehene Kapital noch genügend Spielraum für den laufenden Finanzbedarf und für Investitionen offen lassen.

Management-Buy-In (MBI)

Beim Management-Buy-In wird das Unternehmen von externen Führungskräften eines anderen Unternehmens übernommen. Auch durch ein MBI kann das Unternehmen zumeist in der bisherigen Form fortgeführt und zusätzlich durch neue Erfahrungen – eventuell sogar die eines Mitbewerbers – bereichert werden.

Beim MBI ist darauf zu achten, dass schwer ersetzbare Kräfte der bestehenden Belegschaft mit den Nachfolgern in der Unternehmensführung kompatibel sind.

„Feindliche“ Übernahme:

Oftmals wird die Veräußerung des Unternehmens an einen Marktkonkurrenten in Frage kommen. Dieser nutzt das erworbene Unternehmen zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsstellung.

Die von einem Konkurrenten erzielten Kaufpreise liegen tendenziell über dem eigentlichen Unternehmenswert.

Vorsicht: Eine feindliche Übernahme endet nicht selten nach einer Abziehung von Knowhow, Kundenstamm und Maschinenpark mit der Stilllegung des Unternehmens.

4.7 Worauf beim Kaufvertrag zu achten ist

Die sachliche Gestaltung des Unternehmenskaufvertrags muss sich vor allem an der Rechtsform des Unternehmens sowie an steuerlichen und rechtlichen Zielen orientieren, weshalb die rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zuvor sorgfältig abgeklärt werden müssen. Davon hängt nämlich entscheidend ab,

- was unter welchen Bedingungen auf den Käufer zu übertragen ist
- wie dies rechtstechnisch zu geschehen hat
- welche wechselseitigen Sicherungen für Käufer und Verkäufer vorzusehen sind.

Die folgenden Bemerkungen nehmen als Ausgangspunkt den Verkauf des Betriebes, der zivilrechtlich als Sachgesamtheit mit besonderen Rechtsfolgen ausgestaltet ist. Der Kauf einer Gesellschaft bzw. von Geschäftsanteilen ist davon grundsätzlich zu unterscheiden (siehe unter: Das Unternehmen wird verkauft; Asset- u. Share-Deal, Seite 19 und ff.), da er den Regeln des Gesellschaftsrechts folgt (*siehe unter Abschnitt: Schrittweise Übertragung durch Beteiligung an einer Gesellschaft Seite 14 und ff. und „Nachfolge und Rechtsform: Wer haftet?“ S. 28*), die die Regelungen der Betriebsveräußerung überlagern.

Ein Vertrag, mit dem ein Betrieb oder Betriebsteile übertragen werden, bedarf der Schriftform.

Die Unterschriften der Vertragsparteien müssen dabei notariell beglaubigt werden.

Im Anschluss an die Unterzeichnung muss der Vertrag im Handelsregister eingetragen werden. In der Regel beantragt der Notar, von dem die Unterschriften der Vertragsparteien beglaubigt werden, die Eintragung der Veräußerung. Die Eintragung erfolgt beim Handelsregister am Sitz des früheren Inhabers oder, falls nur der Erwerber die Unternehmereigenschaft besitzt, bei dem für diesen zuständigen Handelsregister. Werden Betriebsgrundstücke übertragen, ist ein notarieller Vertrag notwendig.

Ein wichtiger Teil jedes Kaufvertrags eines Unternehmens ist die interne Haftungsverteilung zwischen Altinhaber und Nachfolger in Bezug auf die Rechtsverhältnisse des Unternehmens zu Dritten. Die gesetzliche Regelung folgt den drei Prinzipien:

- automatische Vertragsabtretung
- solidarische Schuldenhaftung
- automatischer Forderungsübergang.

Automatische Vertragsabtretung

Nach Art. 2558, Abs. I ZGB tritt der Erwerber in die Verträge ein, die im Zusammenhang mit der Führung des Betriebes von dem Altinhaber abgeschlossen wurden. Die Zustimmung des Vertragspartners ist im Sinne einer Verkehrsfähigkeit des Betriebes nicht erforderlich.

Lediglich in bestimmten Fällen räumt das Gesetz dem Vertragspartner die Möglichkeit ein, innerhalb von bestimmten Fristen ab Kenntnis von der Betriebsübertragung aus wichtigem Grund von dem Vertrag mit dem früheren Betriebsinhaber zurückzutreten, wenn z.B. begründeter Anlass besteht, dass der Erwerber den geschlossenen Vertrag nicht erfüllen kann (Art. 2558, Abs. II ZGB). Ebenso gilt, dass der „automatische Vertragseintritt“ des Erwerbers in die Verträge nur dann vorliegt, wenn es sich um sog. „Betriebsverträge“ handelt. Alle Verträge „persönlicher Natur“ sind von der automatischen Vertragseinsetzung ausgeschlossen.

Solidarische Schuldenhaftung

Als natürliche Rechtsfolge des Eintritts des Erwerbers in das bestehende Vertragsverhältnis wird zunächst die Schuldenhaftung des Erwerbers gegenüber den Gläubigern des früheren Inhabers angesehen. Für den am häufigsten vorkommenden Fall der Übertragung eines Handelsbetriebes macht der Gesetzgeber in Art. 2560 Abs. II ZGB die Haftung des Erwerbers davon abhängig, dass sich die vor der Übertragung begründeten Verbindlichkeiten aus den ordnungsgemäß geführten Handelsbüchern bzw. aus den getätigten Rückstellungen ergeben. Diese Bestimmung dient dem Schutz des Erwerbers. Außerhalb der in Art. 2560, Abs. II ZGB vorgesehenen Tatbestände haftet der Erwerber nur kraft Schuldübernahme (Art. 1273 ZGB) und aufgrund des vertraglichen Inhalts des Betriebsabtretungsvertrages.

Der frühere Betriebsinhaber bleibt weiterhin aus den bis zur Betriebsübertragung begründeten Verbindlichkeiten verpflichtet, es sei denn, die Gläubiger hätten ihn aus der Haftung entlassen (Art. 2560, Abs. I ZGB). Dies entspricht im Grundsatz der allgemeinen Regelung in Art. 1273 ZGB, wonach die zwischen Schuldner und Übernehmer vereinbarte befreiende Schuldübernahme von der Genehmigung des Gläubigers abhängt. Da die Grundlage des Haftungsübergangs die Schuldübernahme ist, haftet der Erwerber nicht für außervertragliche Verbindlichkeiten des Altinhabers.

Automatischer Forderungsübergang

Die Übertragung des Betriebes bewirkt automatisch auch den Übergang der im Betrieb begründeten Forderungen auf den Erwerber, ohne dass eine gesonderte Forderungsabtretung erforderlich ist. Bezüglich der sog. Drittwirksamkeit der Forderungsübertragung kommt es hier allein auf den Zeitpunkt der Eintragung des Betriebsübergangs in das Handelsregister an. Die Zeitpunkte einer eventuellen Benachrichtigung oder Zustimmung des Schuldners sind daher irrelevant.

Wettbewerbsverbot

Auch ohne ausdrückliche vertragliche Regelung gilt gemäß Art. 2557 ZGB für den Altinhaber, dass er während eines Zeitraumes von fünf Jahren ab der Übertragung kein neues Unternehmen gründen darf, das wegen seines Gegenstandes, Standorts oder sonstiger Umstände geeignet ist, dem übertragenen Betrieb, Kunden abzuwerben. Abgesehen von der Zeitdauer ist auch eine vertragliche Erweiterung des gesetzlichen Wettbewerbsverbots gültig, solange sie den Veräußerer nicht gänzlich an einer beruflichen Tätigkeit hindert. Natürlich ist auch jede Form der vertraglichen Abmilderung des Wettbewerbsverbots zulässig.

Firmenname

Der Firmenname geht grundsätzlich nur dann auf den Erwerber über, wenn der Altinhaber eingewilligt hat. Die Einwilligung kann sich allerdings auch aus den Umständen ergeben.

Eventuelle gesellschaftsrechtliche Vorgaben bei der Namensbildung müssen beachtet werden. Um die Ernsthaftigkeit des Kaufinteresses zu bekunden und die Rahmenbedingungen festzulegen, werden bei einem Unternehmenskauf häufig Absichtserklärungen (Letter of Intent) in Form von Kauf- oder Verkaufsoptionen bzw. wechselseitig bindenden Vorverträgen vereinbart. Die Erklärungen sollen einen oder beide Partner zum Abschluss des Hauptvertrages unter gleichzeitiger, vorheriger Festlegung der wesentlichen Rahmenbedingungen verpflichten.

Checkliste Kaufvertrag

- Was genau wird verkauft?
- Wann geht das Unternehmen auf den neuen Eigentümer über (Stichtag)?
- Wie hoch ist der Kaufpreis?
- Wann ist der Kaufpreis fällig und auf welche Weise wird er bezahlt?
- Welche Sicherheiten sind bei in Fristen festgelegter Zahlung des Kaufpreises gegeben?
- Wird das Unternehmen unter dem gleichen Namen fortgeführt?
- Ist der Verkäufer unbelasteter Eigentümer der verkauften Gegenstände und Gebäude?
- Wie hoch sind die Erträge am Stichtag?
- Wie gehen Käufer und Verkäufer mit den am Stichtag eingehenden Forderungen und Verbindlichkeiten um?
- Liegen Bestätigungen des Finanzamtes darüber vor, dass Betriebssteuern und eventuelle Grundsteuern vollständig bezahlt sind und eine Betriebsprüfung durchgeführt wurde?
- Liegen Bestätigungen der Sozialversicherungen über die vollständige Abführung der Beiträge vor?
- Liegen Auflistungen und Dokumentation über Inventar, gewerbliche Schutzrechte, Kooperationsverträge, Kreditverträge, Arbeitsverträge, Miet- und Leasingverträge sowie Vertriebs-, Liefer- und Kundenverträge vor?
- Wurde bestätigt, dass keine gerichtlichen oder außergerichtlichen Streitigkeiten anhängig sind?
- Wurden die Mitarbeiter und, soweit notwendig, die Gewerkschaften über die Unternehmensübertragung und ihre Konsequenzen informiert?
- Wurden die Versicherungen informiert und die Versicherungsdokumente vollständig übergeben?
- Wurden detaillierte Regelungen zur internen Haftungsverteilung erarbeitet?
- Wurde eine Vertragsstrafe für den Fall vereinbart, dass sich bei einer späteren Betriebsprüfung Nachlässigkeiten des Altinhabers herausstellen sollten?
- Wurde vereinbart, dass der Verkäufer für eventuell nachträglich entdeckte Altlasten haftet?
- Wurde eine individuell abgestimmte Konkurrenzklausel vereinbart?
- Ist eine Vertragsstrafe bei Verstößen gegen die Konkurrenzklausel vorgesehen?
- Unter welchen Bedingungen kann der Käufer vom Vertrag zurücktreten?
- Wurde eine salvatorische Klausel aufgenommen, nach der bei Unwirksamkeit einer Klausel die übrigen ihre Gültigkeit behalten?
- Wurde eine Gerichtsstands - bzw. Schiedsklausel (soweit zulässig) vereinbart?
- Sind die übernommenen Geschäftsanteile vollständig einbezahlt?
- Haben die Gesellschafter der Übertragung zugestimmt?

4.8 Kaufen oder pachten?

Manche Unternehmer glauben, sie hätten das Problem Ihrer Altersvorsorge gelöst, wenn sie einen Pächter oder Übernehmer gefunden haben. Nach wenigen Jahren müssen sie dann feststellen, dass ihr Konzept nicht aufgegangen ist, weil der Nachfolger wegen einer zu hohen Pacht-, Raten- oder Rentenzahlung den Betrieb nicht weiterführen kann.

Die Verwertung des Unternehmens ist dann umso schwieriger bzw. kaum noch möglich. Daher ist es für jeden Junior von entscheidendem Interesse, die eigene Finanzsituation klar darzulegen und sich nach Möglichkeit für den Kauf des Unternehmens oder alternativ die Pacht des Unternehmens zu entscheiden.

Vorteile eines Verkaufes für den Übergeber

- Verkaufspreis ist ihm sicher
- Unabhängigkeit vom weiteren Erfolg des neuen Unternehmers

Nachteile eines Verkaufes für den Übergeber

- Nachfolgesuche kann schwierig sein
- Nachfolger muss über entsprechende Ressourcen verfügen
- Kaufpreis mitunter niedriger als bei Ratenzahlungen oder Rentenleistungen

Vorteile eines Kaufes für den Übernehmer

- Schaffung klarer Eigentumsverhältnisse
- Möglichkeit, Gründerkredite in Anspruch zu nehmen

Nachteile eines Kaufes für den Übernehmer

- Finanzierung des gesamten Kaufpreises ist schwierig
- Mängel, die eine Preisminderung zur Folge haben können, hängen vom Verhandlungsgeschick ab

Kauf: Der größte Vorteil eines Kaufes ist für den Nachfolger die Schaffung von klaren Eigentumsverhältnissen.

Fehlt dem Junior bzw. dem Übernehmer das Kapital, um den Kaufpreis durch Einmalzahlung zu begleichen, kann der Kauf auch gegen wiederkehrende Zahlungen vereinbart werden. Dann übernimmt der Übergeber anstelle der Bank die Finanzierungsfunktion.

Bei wiederkehrenden Zahlungen wird zwischen Rente (Zeit- oder Leibrente), Rate oder dauernder Last unterschieden.

Bei der **Leibrente** erfolgen die wiederkehrenden Zahlungen bis zum Tod des Nutznießers; bei der **Zeitrente** werden die Raten auf eine bestimmte Dauer festgelegt.

Der Nachfolger kann den Kaufpreis auch als Kaufpreisrate zahlen. In diesem Fall ist die Laufzeit auf maximal zehn Jahre begrenzt. Die Ratenzahlung dient ausschließlich dazu, dem Erwerber die Finanzierung zu erleichtern.

Bei der **dauernden Last** handelt es sich um wiederkehrende Zahlungen über mindestens zehn Jahre. Charakteristisch ist, dass die Zahlungen zwar regelmäßig erfolgen, aber deren Höhe nicht immer gleich ausfällt, dann z.B., wenn sie sich am Unternehmensgewinn orientieren.

Ob die Rente, die Rate oder die dauernde Last für Sie günstiger ist, hängt im Wesentlichen auch von den steuerlichen Auswirkungen ab. Die Möglichkeiten sind daher mit dem Steuerberater eingehend zu diskutieren.

Pachtzahlungen: Die Pachtzahlungen sind wiederkehrende Zahlungen, die in voller Höhe als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden können.

Das Unternehmen geht jedoch nicht in das Eigentum des Nachfolgers über. Dessen unternehmerische Tätigkeit ist innerhalb des Pachtbetriebes zeitlich begrenzt. Darüber hinaus besteht ein Interessensgegensatz zwischen Pächter und Verpächter. So ist ein Verpächter daran interessiert, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens durch Investitionen zu steigern, während beim Pächter das Abschöpfen des Gewinns im Vordergrund steht.

Der Vorteil gegenüber dem Kauf ist, dass nicht sofort eine hohe Summe aufzubringen ist.

Allerdings gehört das Unternehmen nach wie vor dem Verpächter. Es besteht daher auch kein Weitergaberecht des Pächters. Werden hingegen bloße Räumlichkeiten ohne Kundenstock usw. übergeben, so handelt es sich um eine Miete.

Schenkung: Eine Schenkung kann an „Bedingungen“ geknüpft sein. Auflagen hinsichtlich einer bestimmten Berufsausbildung, die Möglichkeit der Unterkunft oder Mitversorgung, die Vereinbarung von Eigentumsübertragung unter Vorbehalt des Fruchtgenussrechtes.

Fruchtgenuss: Übertragungspläne müssen durch entsprechende erbrechtliche Regelungen verbindlich gemacht werden. Andernfalls würde vielleicht eine Regelung gesetzlicher Natur zum Tragen kommen, die vielleicht für alle Beteiligten von Nachteil wäre.

4.9 Nachfolge und Arbeitsrecht

Individuelle Rechte der Arbeitnehmer

Das übergeordnete arbeitsrechtliche Prinzip bei der Betriebsübertragung ist die Kontinuität der alten Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Arbeitgeber. In Anwendung dieses Prinzips bleiben alle Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer – auch die mit Dauer der Betriebszugehörigkeit erworbenen – unverändert. Sie behalten insbesondere auch die im Arbeitsvertrag verbrieften speziellen Rechte, wie zum Beispiel Gratifikationen und Mindestlohnzulagen.

Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmer die Rechte, den Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber aufzulösen oder dem Übergang des Arbeitsverhältnisses zu widersprechen.

Widerspricht ein Arbeitnehmer der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Nachfolger, bleibt grundsätzlich das Arbeitsverhältnis mit dem Altinhaber bestehen. Diesem steht jedoch dann mit der Betriebsübertragung ein wichtiger Kündigungsgrund zu. Hat der Altinhaber allerdings nur einen Teil seines Betriebes übertragen, steht ihm dieser Kündigungsgrund nur dann zu, wenn er darlegt, den Arbeitnehmer nicht in anderen Betriebsteilen beschäftigen zu können. Sofern sich nach der Betriebsübertragung eine negative „substanzielle Veränderung der Arbeitsbedingungen“ für den Arbeitnehmer ergibt, hat er die Möglichkeit, innerhalb von drei Monaten selbst zu kündigen. Ihm wird dabei ein wichtiger Grund zum sofortigen Rücktritt unter gleichzeitiger Entschädigung für die hypothetische Kündigungsfrist zuerkannt.

Die Bewahrung der Rechte bezieht sich nur auf die bestehenden subjektiven Rechte und nicht auf bloße Anwartschaften oder Situationen, die sich erst in Zukunft in Rechte umwandeln können. Außerdem behält ein Nachfolger ein Recht zur Abänderung des Arbeitsverhältnisses, wenn dieses bereits dem Altinhaber zustand.

Im Übrigen haften Altinhaber und Nachfolger gesamtschuldnerisch für alle noch nicht erfüllten Forderungen, die einem übernommenen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs zustanden. Der Arbeitnehmer kann den Altinhaber aus der Haftung entlassen, wenn er mit diesem eine formgültige Vereinbarung gemäß Artt. 410 f. ZPO trifft.

Die Haftung des Nachfolgers bleibt aber in jedem Fall bestehen. Er steht auch für die Abfindungssumme eines Arbeitnehmers ein, dessen Arbeitsverhältnis erst nach dem Vertragsübergang beendet wird. Für Rückstände aus vor dem Betriebsübergang beendeten Arbeitsverhältnissen haftet er allerdings nicht.

Tip: Klären Sie vor der Übernahme des Betriebes durch Einsichtnahme in die Arbeitsverträge und Gespräche mit den Mitarbeitern deren Rechte, ihren Willen zum Vertragsübergang und eventuell aufgelaufene Zahlungsrückstände und Abfertigungen ab.

Anzuwendende Kollektivverträge

Bezüglich der aus den Kollektivverträgen entstehenden Rechte sieht der neue Art. 2112 ZGB vor, dass der Erwerber eines Betriebes oder eines Betriebsteiles die wirtschaftliche, arbeitsrechtliche und normative Behandlung desjenigen nationalen Kollektivvertrages fortführen muss, der zum Zeitpunkt der Übertragung des Betriebes anwendbar ist, bis diese Regelungen auslaufen, sofern der Kollektivvertrag nicht durch einen anderen, auf den Erwerber anzuwendenden Kollektivvertrag ersetzt wird; eine automatische Ersetzung findet nur zwischen Kollektivverträgen derselben Ebene statt.

Die Anwendung der genannten Norm wird grundsätzlich nur kompliziert, wenn das Unternehmen von einem anderen Unternehmen übernommen wird. Es ist dann zu unterscheiden, ob das erwerbende Unternehmen einen Kollektivvertrag anwendet oder nicht, wenn

1. der Erwerber bisher keinen Kollektivvertrag angewandt hat, werden für die übernommenen Arbeitnehmer ihre bisherigen kollektivvertraglichen Regelungen bis zu deren Auslaufen beibehalten
2. der Erwerber einen Kollektivvertrag anwendet, hat er die Möglichkeit, die beim Altinhaber angewandten kollektivvertraglichen Regelungen gegen die in seinem Unternehmen gültigen auszutauschen. Auf anderer Ebene getroffene kollektive Vereinbarungen können dennoch weiter bestehen und die Auswechslung kollektivrechtlicher Regelungen muss auf jeder Ebene separat erfolgen.

Es kann also im Rahmen des Kollektivvertragwechsels eventuell auch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer eintreten, gegen die diese dann nur die Möglichkeit der Kündigung haben.

Gewerkschaftsrechtliches Verfahren

Für den Fall, dass der Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles mehr als 15 Arbeitnehmer betrifft, sieht Art. 47 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 428/90 ein spezielles Verfahren der Information und Befragung der Gewerkschaften vor. Die Informationspflicht betrifft sowohl den Altinhaber als auch den Nachfolger. Beide müssen die Vertretungen der Einheitsgewerkschaften oder der Betriebsräte, wo solche gemäß Art. 19 des Gesetzes 20/05/1970 Nr. 300 gegründet worden sind, mit Einschreibebrief über den bevorstehenden Betriebsübergang informieren. Genauso müssen auch die Gewerkschaften derjenigen Wirtschaftszweige, die den Kollektivvertrag für die Betriebe, die Gegenstand der Betriebsübertragung sind, abgeschlossen haben, über die Betriebsübergabe informiert werden. Wenn weder Vertretungen der Einheitsgewerkschaften noch Betriebsräte vorhanden sind, erfolgt die Meldung an jene Gewerkschaften, die auf nationaler Ebene auf dem betroffenen Sektor die repräsentativsten sind. In diesem Fall wird das gewerkschaftsrechtliche Verfahren mit der Gewerkschaftsvertretung abgewickelt, der die betroffenen Unternehmen diese Aufgabe anvertrauen.

Die Mitteilung an die Gewerkschaften muss zwingend folgende Punkte enthalten:

- das Datum, bzw. das geplante Datum des Betriebsübergangs
- die Gründe der geplanten Betriebsübertragung (auch ohne vertrauliche wirtschaftliche und finanzielle Informationen preiszugeben)
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen der Übertragung für die Arbeitnehmer
- die eventuell gegenüber den Arbeitnehmern vorgesehenen Maßnahmen.

Bezüglich der Arbeitnehmer gilt, dass insbesondere Entlassungen, die sich aus organisatorischen Gründen ergeben, anzukündigen sind - auch wenn sie gerechtfertigt sein sollten.

Die Meldung an die Gewerkschaften muss mindestens 25 Tage vor dem Vollzug der Betriebsübertragung erfolgen. In der notariellen Urkunde, welche die Betriebsübertragung definiert, wird eine Klausel aufgenommen, die festhält, dass und wann die Mitteilung an die Gewerkschaftsvertreter ergangen ist, genauso wie deren Einverständnis hinsichtlich des Geschäftsvorgangs.

Art. 47 Abs. 2 Gesetz Nr. 428/1990 sieht außerdem vor, dass im Fall einer schriftlichen Aufforderung durch die Gewerkschaftsvertretungen - die innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der Meldung erfolgen muss - der Betriebsübergeber und der Betriebsübernehmer, innerhalb von weiteren 7 Tagen gemeinsam mit den Gewerkschaftsvertretungen eine Überprüfung vornehmen müssen. Sofern innerhalb von 10 Tagen nach Beginn dieser Konsultationen keine Einigung erzielt wird, gelten dieselben als beendet.

Vorsicht: Die Verletzung der genannten Pflichten wird als „gewerkschaftsfeindliches Verhalten“ gewertet und hat zwar keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Betriebsübertragung an sich, kann aber empfindliche Strafen nach sich ziehen.

Tipp: Nehmen Sie, wenn die Übernahme mehr als 15 Angestellte betrifft, rechtzeitig Kontakt mit den zuständigen Gewerkschaften auf.

4.10 Nachfolge und Rechtsform. Wer haftet?

Das Thema Rechtsform ist sowohl für den Nachfolger als auch für den übergebenden Unternehmer von Bedeutung:

- Inhaber und Nachfolger müssen entscheiden, ob es sinnvoll ist, die bestehende Rechtsform beizubehalten oder umzuwandeln. Welche Steuerbelastungen fallen an? Welche Entscheidungsstrukturen entstehen? Wie reagiert die Hausbank?
- Für den Fall, dass Nachfolger und Altinhaber eine gemeinsame Übergangsphase planen, muss das Einzelunternehmen eventuell in eine Personen- oder Kapitalgesellschaft umgewandelt werden.
- Je nach Rechtsform sind mit der Übertragung wichtige Fragen zur Haftung und Zustimmung evtl. weiterer Gesellschafter verknüpft. Wer haftet für die vor der Übertragung eingegangenen Schulden?

Die entscheidenden Kriterien bei der Wahl der Rechtsform sind somit:

- Haftung
- Steueroptimierung
- Finanzierung beim Kauf
- Eignung zur schrittweisen Nachfolge.

Einzelunternehmen

Das Einzelunternehmen eignet sich besonders für Kleingewerbetreibende, Handwerker und Dienstleister. Es gibt lediglich einen verantwortlichen Unternehmer und Mindestkapital ist nicht notwendig. Eine Eintragung ins Handelsregister der Handelskammer ist – wie auch bei allen übrigen Unternehmensformen – unabdingbar.

Der Unternehmer haftet uneingeschränkt mit seinem gesamten Vermögen, weshalb die Gründung eines Familiengutes gemäß Art. 167 ZGB empfehlenswert ist. Einer oder beide Ehegatten können nämlich durch eine öffentliche Urkunde oder ein Dritter kann auch durch Testament ein Familiengut gründen, indem die Gründer bestimmte unbewegliche oder in öffentlichen Registern eingetragene bewegliche Sachen oder Wertpapiere dazu widmen, den Bedürfnissen der Familie zu dienen. Durch die Zweckbindung des Vermögens ist es für Gläubiger des Einzelunternehmers nicht möglich sich auf Gütern des Familiengutes zu befriedigen. Diese „Unpfändbarkeit“ hat den Vorteil, dass der Einzelunternehmer dennoch sein „Privatvermögen“ einer besonderen Regelung unterwerfen kann. Die Übertragung des Einzelunternehmens erfolgt als echte Betriebsveräußerung im Sinne einer Veräußerung der einzelnen Gegenstände des Betriebes. Nach der Veräußerung haften Altinhaber und Nachfolger im Rahmen der erläuterten Schuldübernahme grundsätzlich solidarisch und unbeschränkt.

Einfache Gesellschaft und Offene Handelsgesellschaft (OHG)

Die einfache Gesellschaft und die OHG zählen zu den Personengesellschaften. Die OHG unterscheidet sich von der einfachen Gesellschaft im Wesentlichen nur dadurch, dass ihr Gesellschaftsgegenstand in einer handlungsgewerblichen Tätigkeit besteht. Aus diesem Grund kommt praktisch nur die OHG in Frage. Die OHG muss von mindestens zwei Personen gegründet werden und entsteht durch den Abschluss des Gesellschaftsvertrages zwischen den Gründern. Ein mit beglaubigter Unterschrift versehener Gesellschaftsvertrag ist bei der Handelskammer zu hinterlegen. Ein Mindestkapital ist nicht erforderlich.

Die Gesellschafter haften über das Gesellschaftsvermögen hinaus auch mit ihrem Privat-

vermögen unbegrenzt und gesamtschuldnerisch. Eine Nachfolge erfolgt durch die Übertragung von Geschäftsanteilen, die jedoch gem. Art. 2252 ZGB nur mit der Zustimmung aller Gesellschafter möglich ist, soweit der Gesellschaftsvertrag keine andere Lösung zulässt.

Ein neu eintretender Gesellschafter haftet nach Art. 2269 ZGB auch für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft, die vor seinem Eintritt entstanden sind. Auch der Austretende haftet für die vor seinem Austritt entstandenen Altverbindlichkeiten weiter.

Tipp: Die Form der OHG sollte nur gewählt werden, wenn alle Gesellschafter in der Ausübung der Geschäftstätigkeit kompetent sind und sich gegenseitig vertrauen.

Kommanditgesellschaft (KG)

Diese Gesellschaftsform ist sinnvoll, wenn sich investitionsfreudige Personen mit Kapital und wenig finanzkräftige Personen mit Unternehmergeist zusammenschließen wollen.

Die KG bietet nämlich als Gesellschafterrollen den Komplementär, der mit seinem persönlichen Vermögen haftet und die Geschäfte führt, sowie den Kommanditisten, der nur mit seiner Einlage haftet, aber ansonsten nur Kontrollrechte hat. Die Gründungsformalitäten unterscheiden sich praktisch nicht von denen der OHG, jedoch sind Komplementäre und Kommanditisten ausdrücklich zu benennen.

Die Haftungsverteilung wurde bereits erläutert, wobei jedoch der Kommanditist in eine unbeschränkte Haftung geraten kann, wenn er sich in die Geschäftsführung einmischet.

Die Übertragung des Geschäftsanteils eines Komplementärs unterscheidet sich ebenso wie die damit verbundene Haftungsproblematik nicht von der OHG. Beim Kommanditanteil wird der Übertragende von jeder Haftung frei, wenn er die Einlage geleistet hat, und die Haftung des Übernehmers ist wiederum auf die Einlage beschränkt. Es besteht im Übrigen die Besonderheit, dass ein Kommanditanteil gesetzlich bei einem Todesfall ohne die Zustimmung der übrigen Gesellschafter übernommen wird.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die GmbH ist eine Kapitalgesellschaft. Sie eignet sich besonders, wenn der Unternehmer die Haftung beschränken oder die Führung des Unternehmens einem Fremdverwalter anvertrauen will. Die Gründung der GmbH kann schon durch einen einzigen Gesellschafter erfolgen. Das Stammkapital einer GmbH muss mindestens € 10.000 betragen, kann aber seit 2004 in den verschiedensten Formen eingebracht werden. Seit 2012 gibt es auch die Möglichkeit eine sog. vereinfachte GmbH zu gründen, welche auch mit einem geringeren Stammkapital ausgestattet werden kann. Gründung und steuerliche Betreuung einer GmbH sind im Vergleich zu den Personengesellschaften aufwendiger.

Der Gesellschafter einer GmbH haftet grundsätzlich nur mit seiner Stammeinlage. Sinkt das Kapital durch den Verlust von mehr als einem Drittel unter das Mindestkapital herab, so ist unverzüglich die Gesellschafterversammlung einzuberufen, damit die Gesellschaft entweder umgewandelt oder das Kapital herabgesetzt und durch Einzahlungen wieder auf das Mindestkapital erhöht werden kann. Die Übertragung von Geschäftsanteilen ist gesetzlich mit Zustimmung aller Gesellschafter möglich, jedoch sind im Gesellschaftsvertrag auch vielfältige andere Lösungen vereinbar (freie Übertragbarkeit, Vorkaufsrecht, gänzlicher Ausschluss). Die Übertragung bedarf der öffentlichen Beglaubigung und ist beim Handelsregister der Handelskammer einzureichen. Im Verhältnis zur Gesellschaft wird die Übertragung mit der Eintragung im Gesellschafterbuch wirksam, das am Gesellschaftssitz hinterlegt ist.

Der Veräußerer wird mit der Abtretung des Geschäftsanteils von der Haftung enthoben, wenn er die Einlage voll einbezahlt hat. Der Übernehmer haftet zwar auch für alte Gesellschafts-

schulden, jedoch wiederum auf die Einlage beschränkt. Auch einer GmbH werden häufig nur dann Kredite gewährt, wenn die Gesellschafter persönlich dafür bürgen.

Aktiengesellschaft (AG) und Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGA)

Eine AG bietet sich an, wenn ein hoher Kapitalbedarf besteht oder Geschäftsanteile möglichst einfach übertragen werden sollen. Die Gründung einer AG erfordert allerdings ein Stammkapital von mindestens € 50.000 und ist in der Regel auch teurer, zumal auch die Kosten für den Aufsichtsrat anfallen. Es ist zulässig, dass alle Geschäftsanteile von einer Person gehalten werden, jedoch müsste diese bei Verbrauch des Gesellschaftsvermögens eine Durchgriffshaftung befürchten. Im Übrigen ist die Haftung auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt und mit der Veräußerung der Geschäftsanteile/Aktien gibt der Altinhaber grundsätzlich auch die Haftung ab.

Der Übertragungsmodus der Geschäftsanteile ist davon abhängig, welche Form für sie gewählt wurde. Hat man von einer Ausgabe von Aktien abgesehen, folgt die Übertragung der Geschäftsanteile den allgemeinen Regeln über eine Vertragsabtretung. Wenn die Geschäftsanteile dagegen in Aktien verbrieft wurden, ist Wertpapierrecht (Artt. 1992- 2027 ZGB) anzuwenden. Die Aktien können die Form von Inhaberaktien haben – und damit durch schlichte Übergabe übertragbar sein – oder die Form von Namensaktien. Bei diesen ist ein sogenanntes Indossament auf der Aktie erforderlich (Name des Erwerbers, Unterschrift des Veräußerers, Datum, Beglaubigung). Gegenüber der Gesellschaft ist die Übertragung der Geschäftsanteile immer erst mit Eintragung in das Gesellschafterbuch wirksam, was besonders dann zu beachten ist, wenn man an den Gesellschafterversammlungen teilnehmen und dort sein Stimmrecht ausüben will. Zu beachten ist jeweils, ob die Satzung der AG irgendwelche Beschränkungen der Verkehrsfähigkeit der Aktien enthält.

Die KGA folgt im Wesentlichen den Regelungen der AG, unterscheidet sich von der AG in der Struktur aber dadurch, dass die Geschäfte wie bei der KG durch persönlich haftende Komplementäre geführt werden. Die „Kommanditanteile“ sind in Aktien verkörpert.

Trust

Je nach Unternehmensart und Größe kann auch die Einbringung des Unternehmens in einen Trust in Betracht gezogen werden. Dieses Rechtsinstitut aus dem angelsächsischen Raum findet in Italien zunehmend Anerkennung. Im Rahmen des Trust können der Bestand gesichert und die Familienmitglieder als Begünstigte mit laufenden Zahlungen versorgt werden. Eine eigentliche unternehmerische Tätigkeit durch diese ist dann allerdings nicht mehr möglich. Der Trust kann somit in jenen Fällen, in welchen der Familienvertrag – s.g. „patto di famiglia“ – nicht möglich ist, weil sich z.B. die Pflichterben nicht einig werden, oder der Unternehmer keine Pflichterben hat, oder der Unternehmer keine Gattin, sondern eine Lebensgefährtin hat, oder er sein Unternehmen an einen anderen Verwandten oder auch an den fähigsten Mitarbeiter weitergeben möchte, eine Alternative darstellen.

Stiftung

Je nach Unternehmensart, kann auch die Umwandlung des Unternehmens in eine Familienstiftung in Betracht gezogen werden, die den Bestand sichert und aus der die Familienmitglieder auch Versorgungsleistungen empfangen können. Eine eigentliche unternehmerische Tätigkeit ist dann allerdings nicht mehr möglich.

Die Änderung der Rechtsform vor der Übertragung kann sinnvoll sein, da die Übertragung je nach Rechtsform mit mehr oder weniger Aufwand verbunden sein kann. Aber auch der Rechtsformwechsel selbst ist immer mit Kosten und Mühen verbunden, so dass erst nach professioneller Beratung und umfassender Analyse der Folgen entschieden werden sollte, ob das Unternehmen für die Übertragung in eine Stiftung umgewandelt werden soll.

Adressenverzeichnis

Handelskammer Bozen

www.handelskammer.bz.it

- **Hauptsitz Bozen**T 0471 945 511
Südtiroler Str. 60
39100 Bozen
info@handelskammer.bz.it
- **Außenstelle Meran**T 0473 211 640
Sandplatz 9/B
meran@handelskammer.bz.it
- **Außenstelle Schlanders** T 0473 737 725
Hauptstr. 120
schlanders@handelskammer.bz.it
- **Außenstelle Brixen**T 0472 802 033
Domplatz 12
brixen@handelskammer.bz.it
- **Außenstelle Sterzing**T 0472 723 788
Neustadt 21
sterzing@handelskammer.bz.it
- **Außenstelle Bruneck**T 0474 553 244
Brunecker Str. 14/A
bruneck@handelskammer.bz.it
- **Handelsregister**T 0471 945 627
handelsregister@handelskammer.bz.it
- **Digitalisierung**T 0471 945 691
digital@handelskammer.bz.it
- **WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung**
www.wifo.bz.itT 0471 945 708
wifo@handelskammer.bz.it
- **WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung**
www.wifi.bz.itT 0471 945 666
wifi@handelskammer.bz.it
- **Unternehmensentwicklung** T 0471 945 657
evolution@handelskammer.bz.it
- **Unternehmensgründung**T 0471 945 671
startup@handelskammer.bz.it
- **Patente und Marken**T 0471 945 514
patentemarken@handelskammer.bz.it
- **Innovationsservice**T 0471 945 664
innovation@handelskammer.bz.it
- **Audit familieundberuf**T 0471 945 642
familieberuf@handelskammer.bz.it
- **Unternehmensnachfolge**T 0471 945 671
generation@handelskammer.bz.it
- **Unternehmenskooperation**T 0471 945 657
cooperation@handelskammer.bz.it
- **Unternehmensfinanzierung**T 0471 945 542
evolution@handelskammer.bz.it
- **Internationalisierung**T 0471 945 656
international@handelskammer.bz.it
- **Eichamt**T 0471 945 681
eichdienst@handelskammer.bz.it
- **Produktsicherheit und Etikettierung** T 0471 945 698
produktsicherheit@handelskammer.bz.it
- **Alternative Streitbeilegung** T 0471 945 561
adr@handelskammer.bz.it
- **Umweltschutz**T 0471 945 659
umwelt@handelskammer.bz.it
- **Landwirtschaft**T 0471 945 519
agri@handelskammer.bz.it

Autonome Provinz Bozen – Südtirol

www.provinz.bz.it

Amt für Handwerk und Gewerbegebiete

Raiffeisenstr. 5, 39100 Bozen
handwerk@provinz.bz.it
T 0471 413 640

Amt für Industrie und Gruben

Raiffeisenstr. 5, 39100 Bozen
industrie@provinz.bz.it
T 0471 413 700

Amt für Handel und Dienstleistungen

Raiffeisenstr. 5, 39100 Bozen
handel@provinz.bz.it
T 0471 413 740

Funktionsbereich Tourismus

Raiffeisenstr. 5, 39100 Bozen
tourismus@provinz.bz.it
T 0471 413 780

Sonstige

NOI Techpark Südtirol/Alto Adige

A.-Volta-Str. 13/A, 39100 Bozen
info@noi.bz.it
<https://noi.bz.it>
T 0471 066 600

IDM Südtirol – Alto Adige

Pfarrplatz 11, 39100 Bozen
info@idm-suedtirol.com
www.idm-suedtirol.com
T 0471 094 000

**INPS-NISF Nationales Institut für
Soziale Fürsorge**

Dominikanerplatz 30, 39100 Bozen
www.inps.it
T 0471 996 611

- **Außenstelle Meran**
Sandplatz 10
T 0473 273 411
- **Außenstelle Brixen**
Fischzuchtweg 20
T 0472 273 411
- **Außenstelle Bruneck**
Michael-Pacher-Str. 5
T 0474 573 611

**INAIL – Gesamtstaatliche Versicherungsanstalt
gegen Arbeitsunfälle**

Europaallee 31/33, 39100 Bozen
altoadige@inail.it
www.inail.it
T 0471 560 211

- **Außenstelle Meran**
XXX.-April-Str. 17
merano@inail.it
T 0473 294 211
- **Außenstelle Brixen**
Julius-Durst-Str. 2/A
bressanone@inail.it
T 0472 254 211

Agentur der Einnahmen

G.-Ambrosoli-Platz 24, 39100 Bozen
dp.bolzano.utbolzano@agenziaentrate.it
www.agenziaentrate.gov.it
T 0471 1945 111

- **Außenstelle Brixen**
Domplatz 3
T 0471 1945 111
dp.bolzano.utbressanonebrunico@agenziaentrate.it
- **Außenstelle Bruneck**
Am Graben 7
T 0471 1945 111
dp.bolzano.utbressanonebrunico@agenziaentrate.it
- **Außenstelle Meran**
Otto-Huber-Str. 18
T 0471 1945 111
dp.bolzano.utmerano@agenziaentrate.it

Freie Universität Bozen

Universitätsplatz 1, 39100 Bozen
info@unibz.it
www.unibz.it
T 0471 011 000

EURAC

Drususallee 1, 39100 Bozen
info@eurac.edu
www.eurac.edu
T 0471 055 055

Garfidi – Gen.mbH

Schlachthofstr. 30/c, 39100 Bozen
info@garfidi.it
www.garfidi.it
T 0471 057 555

Confidi – Kreditgarantiegenossenschaft

Schlachthofstr. 30, 39100 Bozen
info@confidi.bz.it
www.confidi.bz.it
T 0471 272 232

CreditAgri Italia s.c.p.a.

Werner-von-Siemens-Str. 10, 39100 Bozen
T 0471 923 348

Verbände/Vereinigungen

Unternehmerverband Südtirol

Schlachthofstr. 57, 39100 Bozen
info@unternehmerverband.bz.it
www.unternehmerverband.bz.it
T 0471 220 444

Hoteliers- und Gastwirteverband – HGV

Schlachthofstr. 59, 39100 Bozen
info@hgv.it
www.hgv.it
T 0471 317 700

**Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol –
hds**

Mitterweg 5 – Bozner Boden, 39100 Bozen
info@hds-bz.it
www.hds-bz.it
T 0471 310 311

**lvh.apa Wirtschaftsverband Handwerk und
Dienstleister**

Mitterweg 7 – Bozner Boden, 39100 Bozen
info@lvh.it
www.lvh.it
T 0471 323 200

Confesercenti Alto Adige Südtirol

Romstraße 80/A, 39100 Bozen
info@commercianti.bz.it
www.commercianti.bz.it
T 0471 541 500

Südtiroler Vereinigung der Handwerker und Kleinunternehmen – SHV CNA

Righistr. 9, 39100 Bozen
info@shv.cnabz.com
www.shv.cnabz.com
T 0471 546 777

Südtiroler Bauernbund

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 5, 39100 Bozen
info@sbb.it
www.sbb.it
T 0471 999 333

Vereinigung Südtiroler Freiberufler – VSF

Lauben 46, 39100 Bozen
info@vsf.bz.it
www.vsf.bz.it
T 320 7650604

Coopbund Alto Adige Südtirol

Mazziniplatz 50-56, 39100 Bozen
info@coopbund.coop
www.coopbund.coop
T 0471 067 100

AGCI Alto Adige Südtirol

Associazione Generale Cooperative Italiane

Siemensstr. 23, 39100 Bozen
info@agci.bz.it
www.agci-bz.it
T 0471 061 360

Raiffeisenverband Südtirol Start-up

Raiffeisenstr. 2, 39100 Bozen
start-up@raiffeisen.it
www.raiffeisenverband.it/start-up
T 0471 945 100

Berufskammern

Notarkammer Bozen

Rosministr. 4, 39100 Bozen
consigliobolzano@notariato.it
https://notai.bz.it
T 0471 981 953

Rechtsanwaltskammer Bozen

Gerichtsplatz 1, 39100 Bozen
info@anwaltskammer.bz.it
www.ordineavvocati.bz.it
T 0471 282 221

Kammer der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater der Provinz Bozen

Lanciastr. 8/A, 39100 Bozen
info@comercialistibolzano.org
https://comercialistibolzano.org
T 0471 502 865

Die Arbeitsrechtsberater

Lanciastr. 8/a, 39100 Bozen
info@cdlbz.it
www.cdlbz.it
T 0471 502 332

Quellenhinweis

Sinngemäße oder wörtliche Zitate wurden mit freundlicher Genehmigung entnommen aus: „Nexxt – Initiative Unternehmensnachfolge: Die optimale Planung“, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin, Juli 2019.

Handelskammer Bozen
Unternehmensnachfolge
Südtiroler Straße 60
39100 Bozen
Tel. 0471 945 671, -531
generation@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it