

Unternehmensnachfolge frühzeitig vorbereiten: Professionelle Beratung für KMU

In den kommenden 5 Jahren werden jährlich rund 71.000 Unternehmensübertragungen anstehen. Dies geht aus einer Schätzung des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) hervor. Welche Herausforderung mit der Unternehmensnachfolge verbunden ist, zeigt die Tatsache, dass fast jede 10. Firma mangels Nachfolgelösung stillgelegt wird. In den mittelständischen Unternehmen finden Nachfolgeregelungen häufig ohne die eigenen Kinder statt, da diese oft nicht mehr in die Fußstapfen des Seniors treten wollen. Mehr als die Hälfte der Familienunternehmen strebt eine familienexterne Nachfolge an.

Immer mehr kleine und mittlere Betriebe nehmen dafür professionelle Beratung in Anspruch. Dies ist das Ergebnis der aktuellen Studie „Beratungsbedarf und Beratungspraxis bei Unternehmensnachfolgen“, für die das IfM, unterstützt vom Bundesverband Deutscher Unternehmensberater, mehr als 600 Nachfolgeberater befragte.

Eine Beratung wird vor allem bei familienexternen Nachfolgeregelungen gewünscht. Wichtig ist dabei die Prüfung des Nachfolgers auf seine persönliche Eignung. Aus Sicht der Berater ist die Suche nach externen Nachfolgern nicht immer leicht. Für knapp 50 % der Experten liegt dies vor allem am fehlenden Eigenkapital und nicht ausreichenden Krediten der Nachfolge-Kandidaten. Rund 17 % vermissen den Mut zur Selbstständigkeit sowie die mangelnde fachliche Eignung der potenziellen Nachfolger. Einen weiteren Grund für die Schwierigkeiten bei der Nachfolgersuche sehen die Berater in den zu hohen Kaufpreisvorstellungen der Seniorunternehmer.

Nach den Erfahrungen der Berater werden bei der Unternehmensnachfolge besonders finanz- und betriebswirtschaftliche Leistungen gefordert. Detaillierte Finanzierungs- (83,2 %) und Übergabekonzepte (81,2 %) stehen ganz oben auf der Wunschliste. Darüber hinaus erwarten die Unternehmer, dass die Berater sie dabei unterstützen, einen realistischen Ver-

kaufpreis zu ermitteln (74,4 %) und die Potenziale des Unternehmens herauszuarbeiten (73,6 %). „Hier wird deutlich, dass viele Unternehmer ohne große Vorbereitungen in den Nachfolgeprozess starten. Um erfolgreich zu sein, muss der Generationenwechsel aber frühzeitig und systematisch erfolgen“, erklärt Frank Wallau, wissenschaftlicher IfM-Geschäftsführer.

Ebenso wichtig sind ganzheitliche Beratungsleistungen. Demnach erwarten die übergebenden Unternehmer, dass die Berater sie in allen Phasen des Nachfolgeprozesses begleiten (92,8 %). Auch bei der Beurteilung des Nachfolgers (84,4 %) und der finanziellen Absicherung des Lebensabends (83,6 %) erwarten die Senioren Hilfe.

Die Nachfolger hingegen setzen beim Berater andere Prioritäten. Sie möchten schnell die Entscheidungsberechtigung erhalten und mit den übrigen Leistungsträgern der Firma ein Team bilden (je 86 %). Außerdem wollen sie schnell die neuen Verantwortlichkeiten im Unternehmen klären (78,8 %).

Die Volksbanken Raiffeisenbanken und ihre Berater stehen Ihnen bei Fragen zur Unternehmensnachfolge als kompetente Partner zur Seite.

Rating-Broschüre bietet Transparenz für KMU

Mit den Anfang 2007 in Kraft tretenden EU-Richtlinien zu Basel II wird die Bewertung des Kreditnehmers in den Vordergrund rücken. Erstmalig ermöglicht die neue Rating-Broschüre der Initiative Finanzstandort Deutschland (IFD) einen Überblick über die Rating-Verfahren sowie ihre quantitativen und qualitativen Faktoren, und dies institutsübergreifend und somit für die Unternehmen vergleichbar.

Mit der Broschüre sollen vor allem mittelständische Unternehmen transparent und nachvollziehbar über die Bewertung von Kreditnehmern und die Risiken informiert werden.

Die Broschüre erläutert den engen Zusammenhang zwischen dem notwendigen Rating und den daraus resultierenden Konditionen im Kreditgeschäft. Anhand der von den IFD-Mitgliedern gemeinsam entwickelten Informationen sollen die Einflussfaktoren auf das Rating und die Kundenkonditionen aufgezeigt werden. Rating soll damit nicht länger eine Black Box für die Kreditkunden sein.

Besonders kleine und mittelständische Unternehmen können von diesem Ratingdialog profitieren und sich Klarheit über ihre Stärken und Schwächen sowie über ihre Eigen- und Fremdkapitalversorgung verschaffen.

► Die Broschüre gibt es als pdf-Download auf der Website www.eic-vr.de, Rubrik „Aktuelles/Nachrichten“.

Aus dem Inhalt

Englisch: Gute Sprachkenntnisse sind wichtig | Seite 2

Informationsflut: Prioritäten setzen und Organisieren | Seite 3

Erspartes: Rente von Selbstständigen pfändungssicherer | Seite 4

Arbeitgeber-Darlehen steuerfrei

Wenn ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter ein Darlehen gewährt und hierfür marktübliche Zinsen verlangt, so ist der Vorteil daraus nach den Lohnsteuer-Richtlinien steuerfrei. Das geht aus einem Urteil des Bundesfinanzhofes vom 4. Mai 2006 hervor. Nach Abschnitt 31 Abs. 11 der Lohnsteuer-Richtlinien müsste ein Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil versteuern, wenn sein Arbeitgeber für ein Darlehen einen geringeren Effektivzins als 5 % verlangen würde. Ein Zinssatz von 4 % führt nach den Richtlinien, die die Finanzämter bisher angewandt haben, für den Arbeitnehmer zu einem Vorteil von einem Prozentpunkt. Das hat zur Folge, dass der daraus resultierende Betrag als Arbeitslohn zu versteuern ist. Der Bundesfinanzhof hat diese Rechnung mit seinem Urteil verworfen. Wird das Darlehen marktüblich verzinst, erwächst dem Arbeitnehmer kein steuerlicher Vorteil. Daher darf auch ein unter 5 % liegender Zinssatz den Arbeitnehmer steuerlich nicht belasten, wenn er das allgemeine Zinsniveau nicht unterschreitet, stellten die Richter fest.

Impressum



Herausgeber und Verlag:
Deutscher Genossenschafts-Verlag eG
Postfach 2140
65011 Wiesbaden

Redaktion:



Dow Jones News GmbH

Inhalt nach bestem Gewissen, aber ohne Gewähr
Stand: 31. Dezember 2006

Die Welt spricht Englisch: Business-Englisch-Kenntnisse gefragt

Englisch ist die Fremdsprache Nummer 1 im Geschäftsleben. Ob Sprechen, Lesen oder Schreiben, in fast allen Branchen gibt es regelmäßig Anwendungsfälle für die Weltsprache. Das Schulenglisch allein reicht dafür selten aus. Business-Englisch lässt sich aber systematisch aufbauen, sowohl im Präsenzunterricht in Sprachkursen als auch im Fernunterricht.

„Entscheidend für den erfolgreichen Einstieg in den Fremdsprachenunterricht ist die Auswahl des passenden Kursniveaus“, betont Karen Heinrich, Leiterin des Allgemeinbildenden Instituts beim ILS Institut für Lernsysteme. „Viele Erwachsene steigen immer wieder in unterfordernde oder aber überfordernde Levels ein, kommen nicht mit oder langweilen sich, hören wieder auf, beginnen immer einmal wieder, bis man endgültig die Lust verloren hat.“ Die Fremdsprachenexpertin rät daher allen Einsteigern, sich anfangs gut beraten zu lassen. Als Vorteil von Fernunterricht sieht sie, dass Grundlagenkenntnisse unabhängig von speziellen Gruppenzusammensetzungen und einschränkenden Kurszeiten erworben werden können.

Die Erfahrung von Heinrich zeigt, dass die Lernenden ein vielfältiges Programm brauchen, bei dem die Fertigkeiten Hören, Sprechen, Lesen und Schreiben gleichermaßen trainiert und verschiedene Übungsformen angeboten werden. Die klassische Form des Fernunterrichts umfasst Lern- und Übungsmaterial in gedruckter Form, Audio-CDs mit Sprachaufnahmen, eine Telefon-Hotline und die Kommunikation mit den Tutoren per E-Mail. Die meisten Englisch-Schüler arbeiten laut ILS gern auch unabhängig vom PC, „da man unabhängig von einem festen Arbeitsplatz auch einmal gemütlich auf der Couch oder in der Badewanne lernen möchte“.

Die Sprachaufnahmen im Business-Englisch vermitteln idealerweise mehrere Original-Dialekte. Damit lässt sich gewährleisten, dass Hörverstehen auch dann möglich ist, wenn die Gesprächspartner nicht nur britisches, sondern auch amerikanisches,

australisches oder asiatisches Englisch sprechen. Wichtig ist laut Heinrich auch das Lernen von Grammatik. Die alte Methode, Schüler die unverstandenen Sätze und Satzteile einfach nachsprechen zu lassen, habe sich als Sackgasse erwiesen. „Lernende müssen verstehen, wie eine Sprache funktioniert, um sie eigenständig und kreativ anwenden zu können.“ Mit dem Lernen von Grammatik könne man bestimmte Gesetzmäßigkeiten erkennen und in neue Zusammenhänge übertragen.

Viele der von Volkshochschulen, Sprachschulen oder Fernschulen angebotenen Kurse bereiten die Lernenden auf international anerkannte, externe Prüfungen vor. Bekanntestes Beispiel hierfür sind die Prüfungen der Londoner Handelskammer. Ausschließlich mündliche Fertigkeiten werden in der „Spoken English Examination for Industry and Commerce“ abgefragt, rein schriftliche Fähigkeiten dagegen in der Prüfung „English for Business“.



Gut zu wissen, was es bedeutet. Englisch-Kenntnisse sind unumgänglich.

Der Zeitaufwand für das Lernen von Business-Englisch variiert mit den beruflichen Aufgaben. Heinrich rät allen, die Englisch ernsthaft ins Berufsleben integrieren wollen oder müssen, einen umfassenden Kurs zu absolvieren. So gibt es im Fernunterricht 12-monatige Business-Kurse. Sie erfordern pro Woche einen Lerneinsatz von immerhin 6 bis 8 Stunden.

Informationsflut kanalisieren - Prioritäten setzen

Informationen und Nachrichten strömen auf alle Unternehmen ein - ob durch Zeitungen oder Werbest. Und auch der Posteingang des E-Mail-Accounts enthält nicht nur Nachrichten von Kunden und Lieferanten, sondern zusätzlich viele Newsletter und unaufgefordert zugeschickte Informationsdienste. Diese Informationsflut kann erdrückend sein, sofern die Empfänger der Informationen kein praktisches System für die Verwaltung der Postflut haben.

Margret Degener ist Expertin für die Bewältigung der Informationsflut in den Büros. Sie ist Geschäftsführerin eines Münchener Bürodienstleisters. Sie empfiehlt als ersten Schritt in Richtung Organisation das Setzen von Prioritäten.

► Welche Informationen sind für mich wichtig und auf was kann ich auch verzichten?

► Welche sind für mein berufliches und privates Umfeld die relevanten Informationsquellen?

Laut Degener hat die Prioritätensetzung einen wichtigen Effekt. „Wenn ich weiß, was für mich wichtig ist, dann steuere ich damit auch die Wahrnehmung. Da spielt auch das Unterbewusstsein eine Rolle.“ Wenn ein Banker entscheidet, dass er sich um den asiatischen Markt kümmern muss, wird diese „innere Programmierung“ laut Degener praktisch dazu führen, dass er in der Zeitung einen interessanten Artikel zu diesem Thema liest oder ihm ein interessanter Gesprächspartner über den Weg läuft.

Gerade auch beim E-mailen sind Prioritäten und das Einführen persönlicher Regeln wichtig. Bereits anhand des Absenders und der Betreffzeile kann umgehend entschieden werden:

► E-Mails von den Kunden werden immer gelesen.

► E-Mails von unbekanntem Absender werden dann gelöscht, wenn der Betreff nicht aussagekräftig ist.

Eine ungefähre Faustregel lautet: Auf ein Drittel muss ich mich gleich konzentrieren. Ein weiteres Drittel setze ich in die Wiedervorlage. Rund 30 % bis 40% der Mails können sofort gelöscht werden. Damit die Wiedervorlage nicht zur „riesigen elektronischen Ablage“ verkommt, empfehlen sich auch für deren Nutzung gewisse Strukturen und Regeln.

So kann man eine langfristige Wiedervorlage einrichten, die im „Sommerloch“ bearbeitet wird und eine kurzfristige Wiedervorlage, die wöchentlich gesichtet wird. Laut Degener sollte aber nicht vergessen werden, die Wiedervorlage auch wirklich zu bearbeiten. Hier gilt es, sich selbst zu motivieren.

Das richtige Förderprogramm finden

Förderprogramme für Unternehmer und Existenzgründer gibt es in großer Zahl. Allerdings ist es nicht gerade leicht, unter der Vielzahl der Angebote das passende zu finden. Die neue Förderdatenbank des Bundeswirtschaftsministeriums erleichtert die Suche erheblich. Sie beinhaltet die über 1.000 Förderprogramme von Bund, Ländern und Europäischer Union mit detaillierten Informationen.

Die Suche kann unter anderem auf bestimmte Fördergebiete, Förderberechtigte (beispielsweise Unternehmen, Privatpersonen oder Gründer) oder Förderarten eingegrenzt werden. Dadurch ist es beispielsweise möglich, nur Programme für arbeitslose Existenzgründer mit Wohnsitz in Berlin anzuzeigen. Neben der Schnellsuche in der Datenbank gibt es auf der Internetseite auch einen Förderassistenten, der Schritt für Schritt zum richtigen Förderprogramm führt. Hilfreich ist auch das Glossar, das Fachbegriffe aus der Förderpraxis kurz erläutert.

Die Datenbank ist unter www.foerderdatenbank.de zu finden.

Arbeitsagentur kann Förderdauer verkürzen

Unternehmen, die ältere Langzeitarbeitslose einstellen, können von der Bundesagentur für Arbeit dafür Eingliederungszuschüsse erhalten. Die Regelförderdauer beträgt 24 Monate. Allerdings können Unternehmen nicht darauf vertrauen, dass die Arbeitsagentur die Zuschüsse auch über die volle Dauer zahlt.

Das macht ein aktueller Fall deutlich, der vor dem Hessischen Landessozialgericht verhandelt wurde (Az.: L 9 AL 1200/03). Ein Rechtsanwalt hatte eine ältere, bereits seit langem arbeitslose Rechtsanwaltsgehilfin eingestellt. Bei der Bundesagentur für Arbeit hatte er einen Eingliederungszuschuss für die Dauer von 2 Jahren – die Regelförderdauer – beantragt. Die Arbeitsagentur bewilligte den Zuschuss jedoch nur für 16 Monate. Die Begründung: Das begrenzte Budget der Agentur erlaube in der Regel nur Eingliederungszu-

schüsse für 16 Monate, damit die Mittel einem möglichst großen Personenkreis zugutekommen können. Nur in besonderen Problemfällen mit außergewöhnlichen Vermittlungshemmnissen könne eine Förderung nach der Regeldauer erfolgen, so die Behörde.

Die Klagen des Rechtsanwalts blieben auch in 2. Instanz erfolglos. Bei der Bemessung des Förderzeitraums sei die Arbeitsagentur nicht verpflichtet, die gesetzliche Höchstdauer der Regelförderung auszuschöpfen. Mit Blick auf die Eingliederungserfordernisse, die Minderleistung der Langzeitarbeitslosen sowie auf die

Haushaltslage sei die Entscheidung nicht zu beanstanden, so die Richter.

Unternehmer, die planen, ältere Langzeitarbeitslose einzustellen, sollten deshalb vor der Einstellung die Förderdauer bei der zuständigen Arbeitsagentur erfragen und sich diese auch bestätigen zu lassen.



Wenn der Topf leer ist, kürzt die Arbeitsagentur die Förderdauer.

Handelsregister jetzt online

Ab Januar 2007 sind Handels-, Genossenschafts- und Partnerschaftsregister zusammen im Internet einsehbar. Zwar bleiben die Amtsgerichte wie bisher für die Führung der 3 Register zuständig, allerdings erfolgt die Eintragung elektronisch. Nur für eine Übergangsfrist bis 2009 ist auch noch die Papierform zulässig.

Die wesentlichen Daten sind jedoch bereits jetzt im Internet einsehbar. Das betrifft:

- ▶ Eintragungen ins Handelsregister, Bekanntmachung und Dokumente;
- ▶ Unterlagen der Rechnungslegung von Kapitalgesellschaften nach § 325 HGB und deren Bekanntmachung;
- ▶ Bekanntmachungen und Veröffentlichungen inländischer Kapitalanlagegesellschaften;
- ▶ kapitalmarktrechtliche Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht;
- ▶ Bekanntmachungen der Insolvenzgerichte.

Jedermann kann in die Dokumente einsehen, soweit sie nicht länger als 10 Jahre zurückreichen. Verbunden mit dem neuen Register ist eine verschärfte Durchsetzung der Publikationspflichten. Unternehmen, die ihren Jahresabschluss nicht beim Handelsregister hinterlegen – nach Schätzungen tun das bis zu 90 % der GmbH nicht –, müssen mit einem Zwangsgeld von mindestens 2.500 Euro rechnen. Nach dem neuen Gesetz über elektronische Handelsregister, Unternehmensregister und Genossenschaftsregister (EHUG) soll das neue Bundesamt für Justiz die Publikationsverweigerer verfolgen. Dies betrifft alle Publikationspflichten ab dem Geschäftsjahr 2006.

Hinweis:

Eintragungen ins Handels- oder Genossenschaftsregister werden ab 2007 elektronisch vorgenommen unter:
www.unternehmensregister.de

Rente von Selbstständigen pfändungssicherer

Im Falle einer Insolvenz hatten Selbstständige bislang schlechte Karten, im Alter auf das Ersparte zurückzugreifen. Denn Gläubiger hatten nach bisheriger Rechtslage ein Zugriffsrecht auch auf das Geld, das vom Schuldner für die Altersvorsorge vorgesehen war. Damit soll jetzt Schluss sein. Mit einem neuen Gesetz will die Bundesregierung Selbstständige im Fall einer Insolvenz zukünftig besser absichern.

Denn ein Pfändungsschutz, wie er zum Beispiel für Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, existierte bei selbstständig Tätigen nicht. Im schlimmsten Fall konnte dies dazu führen, dass Selbstständige im Falle einer Insolvenz auf staatliche Leistungen wie zum Beispiel Sozialhilfe angewiesen waren.

Mit dem neuen Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge sollen Selbstständige vor einem schrankenlosen Pfändungszugriff geschützt werden.

Das Gesetz sichert im Insolvenzfall insbesondere Lebensversicherungen und private Rentenversicherungen zumindest teilweise vor einer Vollstreckung. Erlaubt sind, im Insolvenzfall Gelder bis zu einer Gesamtsumme von 238.000 Euro als unpfändbar zu erklären, wenn sie für die Alters-

vorsorge angelegt sind und frühestens nach dem 60. Lebensjahr (oder bei Berufsunfähigkeit) ausgezahlt werden können. Die individuelle Höhe des gesicherten Betrages ist abhängig vom Alter der oder des in Konkurs gegangenen Selbstständigen. Auch Hinterbliebene gelten als Anspruchsberechtigt.

Die Bundesregierung hat eine jährliche Begrenzung der unpfändbaren Schulden aufgestellt. Beispiele für die jährliche Begrenzung unpfändbarer Schulden:

Ein Pleite gegangener 20-Jähriger darf beispielsweise 2.000 Euro jährlich für seine Altersvorsorge abziehen, ein 61-Jähriger 9.000 Euro.



Selbstständige: Neues Gesetz sichert das Ersparte.

Studie „Personalmanagement 2006“

Mittelständische Unternehmen benötigen je nach Unternehmensprofil und spezifischen Marktanforderungen unterschiedliche Formen des Personalmanagements, so das Ergebnis der Studie „Personalmanagement 2006“, die in Zusammenarbeit der Haufe-Akademie mit der Fachhochschule Deggendorf entstand.

So benötigen zum Beispiel Unternehmen, die in einfach strukturierten Märkten vor allem Produkte des täglichen Bedarfs anbieten, in der Regel ein administrierendes Personalmanagement: Das Personalwesen befreit hier als Servicestelle Unternehmensleitung und Führungskräfte weitgehend von allen administrativen Aufgaben der Personalwirtschaft. In komplexen Märkten, die von High-

tech-Produkten oder hochqualifizierten Dienstleistungen bestimmt sind, ist hingegen das begleitende und beratende Personalmanagement mit hoher Akzeptanz im Management erforderlich. Hier wird die Geschäftsführung in Fragen der Organisationsentwicklung unterstützt. Zwischen diesen beiden Grundformen liegt das professionalisierte Personalmanagement, das ebenfalls erläutert wird. Die Autoren empfehlen ein klares Bekenntnis der Geschäftsleitung zum ausgewählten Personalmanagement-Typus sowie zur Qualifizierung der Mitarbeiter. Dies gilt für jedes Personalmanagement schlechthin. Die Studie kann unter **www.eic-vr.de**, Rubrik „Aktuelles / Nachrichten“ heruntergeladen werden.