

# Abschlussdokumentation Nachfolge Meistern im Maler- und Lackiererhandwerk *Initiative „Unternehmensnachfolge – aus der Praxis für die Praxis“*



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



## Prüfungen im Malerhandwerk:

	2004	2020	2022
Gesellenprüfungen	12.000 TN	6.500 TN	6.400 TN
Meisterprüfungen	1.500 TN	900 TN	1.000 TN

Weniger als 1/3 der derzeitigen Teilnehmenden an Meisterkursen möchten einen Betrieb führen, 2/3 möchten ins Angestelltenverhältnis. 2004 war das Verhältnis umgekehrt. Mehr als 2/3 der Teilnehmenden wollten sich Selbständig machen oder einen Betrieb übernehmen!

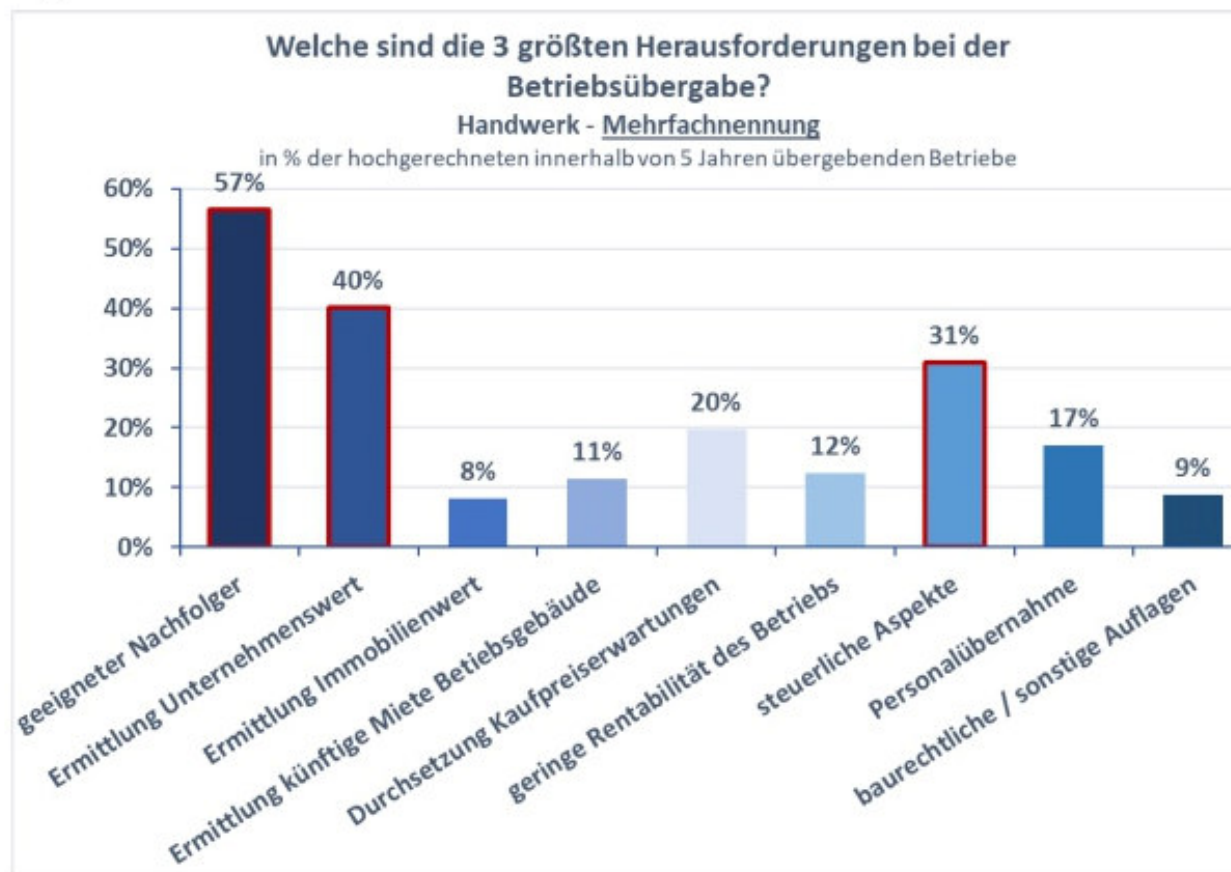
Gleichzeitig brauchen fast 20.000 Maler-Unternehmen in den nächsten 10 Jahren eine Nachfolge-Lösung!

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages





Gefördert durch:



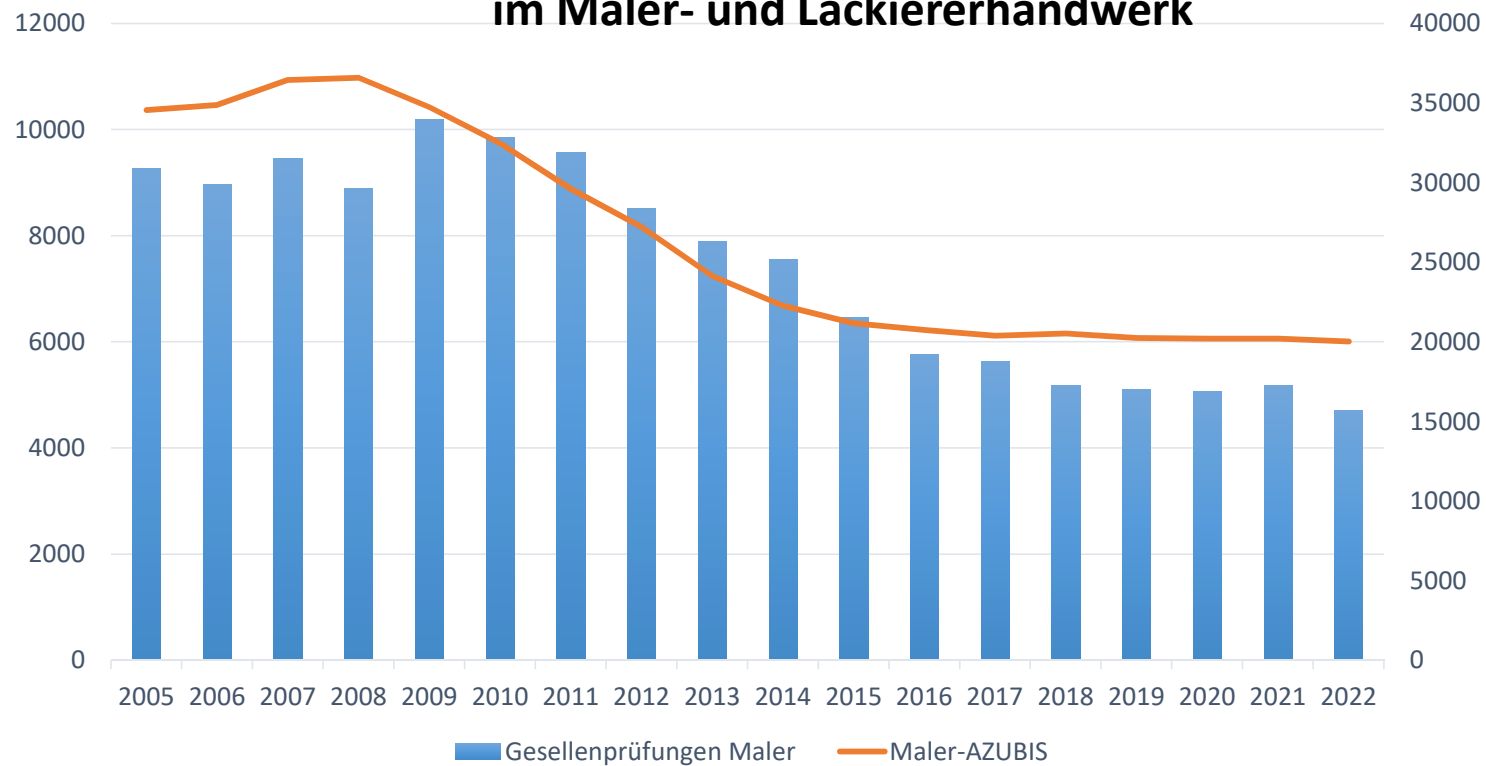
aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Quelle: ZDH Umfrage zur Nachfolge / Bericht 2022

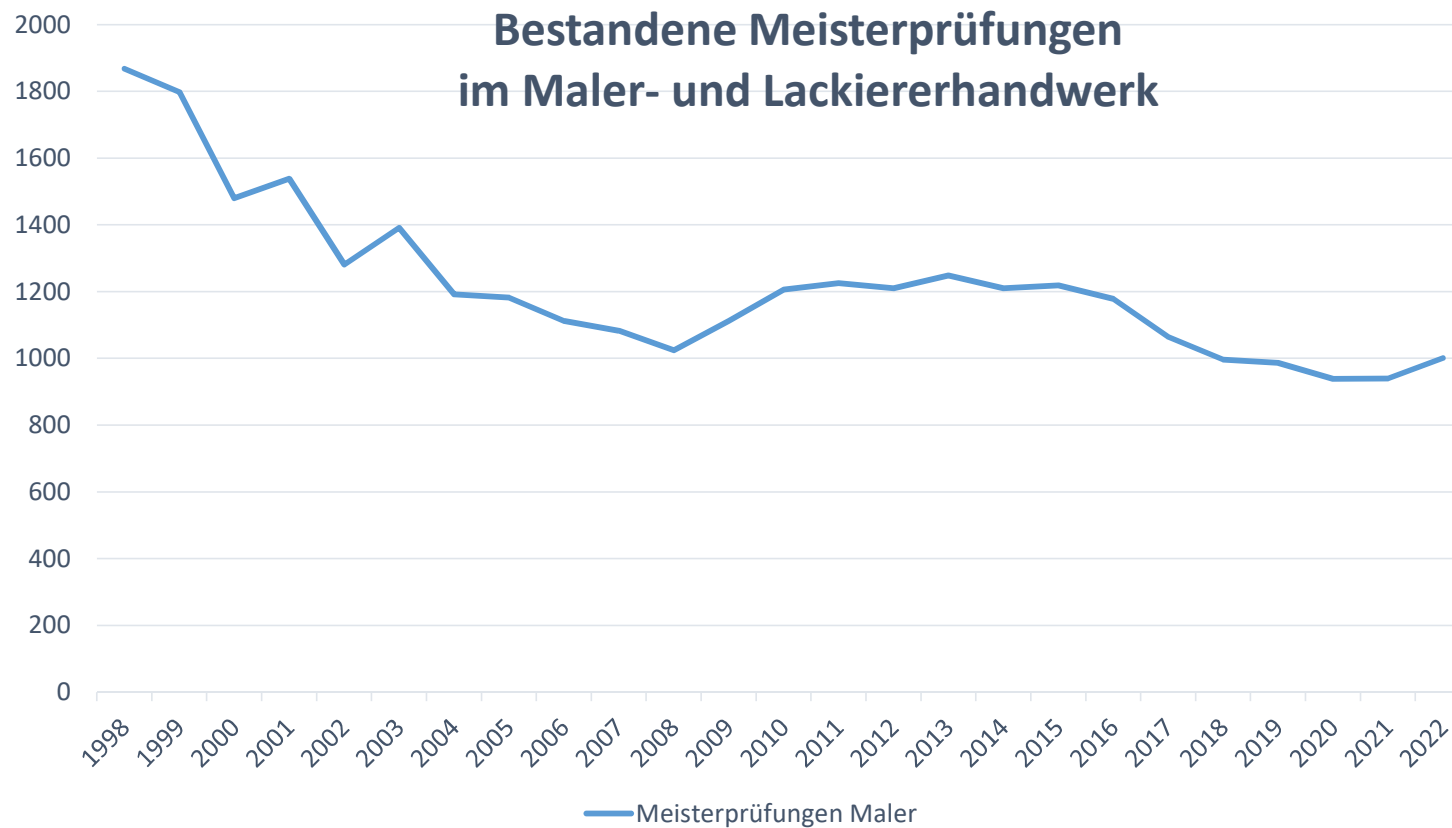


# Gesellenprüfungsstatistik

**Bestandene Gesellenprüfungen im Vergleich zu  
AZUBIS in allen 3 Lehrjahren  
im Maler- und Lackiererhandwerk**



# Meisterprüfungsstatistik



Unsere Angebote  
Veranstaltungen

Malerbetriebe und  
Beschäftigte  
sensibilisieren

Virtuelle und  
Präsenzver-  
anstaltungen

Kurzvorträge in  
Innungen,  
Meisterschulen

Übergebende und  
Übernehmende  
zusammenbringen

Erfahrungsaustausch,  
Best Practice

Problemstellung /  
Problemlösung

Branchen-  
Beratungsangebote

Kontakt zu jungen  
Meisterinnen und  
Meistern

Neutrale und verlässliche  
Betriebsbewertung mit  
Handwerkskammern

Unternehmertum  
stärken

Kontakt zu  
Übernahmewilligen

Wünsche der  
Malerbetriebe

Malerbetrieb  
übergeben innerhalb  
der Familie,  
betriebsintern oder  
extern

Geeignete  
Nachfolgende finden  
und gewinnen

Wünsche der AZUBIS,  
Gesellinnen und Gesellen,  
Meisterinnen und Meister

Existenz  
aufbauen /  
gründen

Malerbetrieb  
übernehmen

Geld  
verdienen

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

 **DIE MALER**  
NACHFOLGE MEISTERN

Im Rahmen von Schulungen, Vorträgen in  
Berufs- und Meisterschulen, im Rahmen von Fach-  
vorträgen zu Kooperationen, Existenzgründung und Nach-  
folge sensibilisieren wir zukünftige Malermeisterinnen und  
Malermeister für die Nachfolge und Betriebsführung



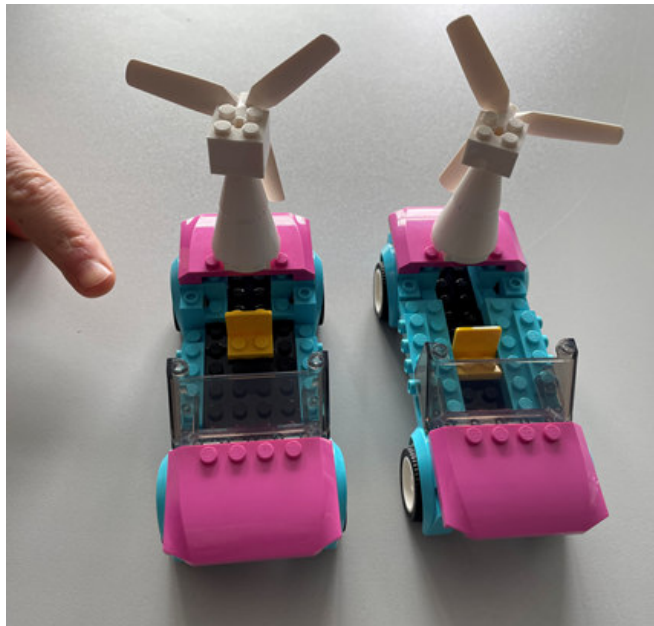
Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



# Vorträge in Meisterschulen: Einführung, Sensibilisierung, Wissensvermittlung, Entscheidungsfindung, Persönlichkeitsentwicklung, Motivation



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages





## Einführung ins Thema / Vorstellung der Institution

Mit dem Modellprojekt „NACHFOLGE MEISTERN im Maler- und Lackiererhandwerk“ hat der hessische Malerverband eine der großen Herausforderungen für den Mittelstand angepackt. Das Projekt wurde im Rahmen der Initiative „Unternehmensnachfolge – aus der Praxis für die Praxis“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert.

Das Durchschnittsalter der gewerblichen Beschäftigten im Maler- und Lackiererhandwerk liegt bei über 40 Jahren, das der Firmeninhaber und Inhaberinnen bei 50 Jahren. Der Anteil der Unternehmensnachfolgen in unserem farbigen Handwerk wird innerhalb der nächsten 10 Jahre bei etwa 50 Prozent liegen. Im Rahmen des Förderprojektes haben wir dafür gesorgt, dass 1.200 Malerbetriebe in Hessen das Thema „Unternehmensnachfolge“ näher beleuchten und sich mit den Themen Notfall- und Nachfolgeplanung beschäftigen. Im Rahmen des Projektes haben wir potentielle Führungskräfte und Gründungswillige für unseren abwechslungsreichen, innovativen und gleichzeitig traditionellen Beruf gewinnen und bei der Betriebsübernahme unterstützen können.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



# Feststellung der aktuellen Nachfolge-Intension:

**1**



**Übergabe**

Voraussetzung für eine erfolgreiche Übergabe ist zunächst Ihre persönliche **Bereitschaft**, sich mit dem Thema Nachfolge zu beschäftigen und Ihre individuellen **Ziele** zu definieren. Wichtig ist außerdem, dass das Unternehmen **übergabefähig** ist, also mit einer anderen Person an der Spitze erfolgreich am Markt bestehen kann, haben Sie eigentlich einen schriftlichen Notfallplan für den Fall, dass Ihnen vor der Übergabe etwas zustößt?

Als Nächste ist eine **Unternehmensbewertung** durchzuführen. Hierbei kann Ihnen der Mittelberater und eine große Beachtung durch Experten helfen.

Gemeinsam mit Ihrem Nachfolger oder Ihren Nachfolgerinnen sollten Sie dann den **Übergabepunkt** festlegen. Diskutieren Sie dabei, dass der gesamte Nachfolgeprozess üblicher Weise zwei bis fünf Jahre dauert. Nun müssen Sie noch abschätzen, wie hoch Ihr **finanzieller Bedarf** für den Lebensunterhalt ohne Unternehmen sein wird.

An der nächsten Station überlegen Sie, welche **Übertragungsform** für Sie in Frage kommt. Nicht zunächst nur die Leistung oder auch das Eigentum übertragen werden! Dabei gibt es eine Reihe **rechtlicher und steuerlicher Aspekte** zu beachten, für die fachliche Unterstützung darum ist. Außerdem ist es wichtig, die einzelnen **Nachfolgeschritte** konkret zu planen und dabei auch die Einbeziehung der zukünftigen Unternehmensleitung vorzusehen.

Wie wollen Sie die Nachfolge Ihres Mitarbeiters und Geschäftspartners **kommunizieren**? Planen Sie ein großes, feierliches Schlüsselübergabe oder den gemeinsamen Besuch einzelner Kunden und Lieferanten?

Sobald die **Eigentumsübertragung** vollzogen ist, sollten Sie wissen, wie Sie Ihre **Zeit danach** außerhalb des Unternehmens verbringen und wie Ihre zukünftige **Rolle im Unternehmen**, z. B. als Berater, aussieht. Wie sieht es mit Ihrer **Gesundheitsvorsorge** und welche sportlichen Aktivitäten planen Sie, damit es auch so bleibt? Für diese haben Sie nun mehr Zeit.

Wenn Sie alle Stationen abgearbeitet haben, können Sie mit viel Engagement Ihren **neuen Aktivitäten** nachgehen.

**2**



**Familieninterne Übernahme**

Entscheidend für eine familieninterne Nachfolge sind Ihre **Übernahmewilligkeit** und Ihre Motivation, sich selbstständig zu machen und nicht die Erwartungen Ihrer Familie Ihre Zielsetzungen sollten Sie in der Eigentümerfamilie offen besprechen, weil sie die Grundlage für die weitere Nachfolgeplanung sind. Reichen Ihre **Qualifikationen** um das Unternehmen erfolgreich zu führen und wissen Sie, wie Sie sich zusätzliches Wissen aneignen können?

Klären Sie an der nächsten Station die **Formen der Übernahme**. Sollen Sie „**allein**“ Geschäftsführer werden? Gehört Ihnen das Unternehmen später einmal alleine oder sollen andere Familienmitglieder eingebunden werden? Finden Sie dann den richtigen **Zeitpunkt**, an dem das Übernahmegespräch beginnt und Sie mit anderen Sie den Übernahmezeitraum in der Familie ab. Nutzen Sie **familiäre Unterstützung** und klären Sie, welche Aspekte andere Familienmitglieder an das Unternehmen haben.

Aus Ihrem Sinne: Unternehmen schon bringen können, sollten Sie die **Unternehmensstrategie** hinterfragen. Dies kann in Zeiten der Digitalisierung sogar eine Änderung des Kerngeschäfts bedeuten. Klären Sie an der nächsten Station die **steuerlichen bzw. rechtlichen Aspekte** der Übernahme und nutzen Sie dafür fachliche Unterstützung. Auch bei einer familieninternen Nachfolge spielt die **Finanzierung** eine Rolle. Ausleihkreditlinien an Verwandte oder Nebenanwärtigen sind zu klären. Als Nächstes sollten Sie einen schriftlichen **Nachfolgeplan** mit konkreten einseitigen Schritten erstellen.

In der nächsten Phase wachsen Sie neben der Familien auch in eine unternehmerische Rolle hinein. Überlegen Sie, wie Sie dies und Ihre Nachfolgekommissionen wollen und versuchen Sie folgend, gute Beziehungen zu Kunden und Lieferanten aufzubauen. Wenn das Eigentum übertragen wurde, können Sie fragen, sollten aber nicht alles von jetzt auf gleich ändern. Diskutieren Sie, dass das **Schlussgespräch** entscheidend ist, damit das Unternehmen an den Erfolg der Vergangenheit anknüpfen kann.

In Ihrer neuen Rolle **führen** Sie als Chef die Belegschaft und **gestalten** das Unternehmen nach Ihren Vorstellungen. Nur so können Sie das Unternehmen weiterentwickeln. Bei einer familieninternen Nachfolge muss sich auch die **Unternehmerfamilie entwickeln**. Eine Nachfolgegespräch ist z. B. ein guter Zeitpunkt, um eine Familienvereinbarung zu erörtern.

**3**



**Betriebsinterne Übernahme**

Bei einer betriebsinternen Nachfolge kennen Sie die Abläufe und Ansprechpartner im Unternehmen bereits gut, was häufig die zugehörige Motivation für eine Übernahme ist. Ihre konkreten Ziele helfen der Grundlage für die weitere Nachfolgeplanung. Das Interfacing Sie jedoch, ob Ihre bisherige Erfahrung und Qualifikation ausreichen, um das Unternehmen auch erfolgreich zu leiten.

Auch wenn Sie das Betrieb schon lange kennen ist es wichtig, das Unternehmen auf Herz und Nieren zu **prüfen**, um Überraschungen zu vermeiden. Legen Sie im nächsten Schritt gemeinsam mit dem Übergabepunkt fest, an dem der Übernahmeprozess beginnt und Sie mit anderen Sie den Übernahmezeitraum ab.

Planen Sie danach die Zukunft des Unternehmens, indem Sie Ihre **Unternehmensstrategie** formulieren. Klären Sie an der nächsten Station die **steuerlichen bzw. rechtlichen Aspekte** der Übernahme, wie z. B. Haftungsfragen, und nutzen Sie dafür fachliche Unterstützung. Bei einer betriebsinternen Nachfolge spielt die **Finanzierung** eine wichtige Rolle, weil in der Regel ein Kaufpreis zu zahlen ist. Nutzen Sie zur Finanzierung z. B. staatliche Förderangebote. Als erste Arbeitsschritte sollten in einem schriftlichen **Nachfolgeplan** festgehalten werden.

Kunden und Lieferanten, aber auch die ehemaligen Kollegen, müssen Sie in Ihrer neuen Rolle kennen lernen. Überlegen Sie dabei genau, wie Sie Ihre Übernahme kommunizieren, bevor die Eigentumsübertragung vollzogen wird. Stellen Sie sicher, dass wichtige Mitarbeiter im Unternehmen bleiben. Die Bindung von Schlüsselkräften ist entscheidend, damit das Unternehmen an den Erfolg der Vergangenheit anknüpfen kann.

In der letzten Phase geht es darum Ihre **Erfahrung und Kompetenz** gezielt im Unternehmen einzusetzen, denn nur sind Sie für die Entwicklung des Unternehmens verantwortlich. Vorgehen Sie dabei nicht, sich um Ihre private Altersvorsorge zu kümmern, damit Sie nicht später einmal auf einen Verkauf des Unternehmens angewiesen sind.

**4**



**Externe Übernahme**

Sind Sie noch auf der Suche nach einem geeigneten Unternehmen oder haben Sie schon ein konkretes Unternehmen im Auge? In beiden Fällen sollten Sie konkrete Ziele haben, die Sie mit Ihrer geplanten Selbstständigkeit umsetzen wollen. Wichtig ist auch, dass Sie die nötige Qualifikation mitbringen, um ein Unternehmen erfolgreich führen zu können.

Wenn Sie fundiert geworden sind, müssen Sie das Unternehmen intensiv prüfen, um Risiken möglichst früh zu erkennen. Diese Risiken, wie z. B. eine hohe Abhängigkeit vom bisherigen Unternehmer oder anderen Kunden, sollten sich im Kaufpreis niederschlagen. Legen Sie mit dem Übergabepunkt an der nächsten Station einen konkreten Zeitplan für die Übernahme fest.

Um die Zukunft des Unternehmens zu sichern, müssen Sie Ihre eigene Unternehmensstrategie entwickeln und prüfen, ob Sie diese in dem Unternehmen auch umsetzen können.

Rechtliche und steuerliche Aspekte spielen bei jeder Übernahme eine wichtige Rolle – lassen Sie sich hier von Experten unterstützen. Bei einer externen Nachfolge sind der Kaufpreis und seine Finanzierung von zentraler Bedeutung für die Nachfolgeplanung, die Sie in jedem Fall schriftlich festhalten sollten.

An der nächsten Station überlegen Sie, wie Sie Ihre **Nachfolge kommunizieren**. Versuchen Sie nach der Eigentumsübertragung eine gute Beziehung vor allem zu Ihren Mitarbeitern aufzubauen, damit wichtige Schlüsselwissen im Unternehmen bleiben.

Jetzt können Sie zielgerichtet Ihre Erfahrungen aus Ihrem bisherigen Berufleben einsetzen, um die Unternehmensentwicklung erfolgreich voranzutreiben. Vorgehen Sie dabei nicht Ihre private Altersvorsorge, denn die bisherigen Rentenabgaben als Angestellter werden für einen akkommodierten Ruhestand wahrscheinlich nicht ausreichen.

Im Notfall werden wichtige Dokumente und Informationen an einer zentralen Stelle gesammelt und regelmäßig aktualisiert. Ein gut gepflegter Notfallkoffer kann auch die Person in der Nachfolge unterstützen. Banken und Banken bieten Vorlagen und Informationen zum Notfallkoffer und zur Notfallplanung.

**Getestet durch:**




ausgrund einer Bescheinigung des Deutschen Bundespatents

**B**



**Beratung**

Es gibt unterschiedliche Ansprechpartner für die verfügbaren Themenfelder bei einer Nachfolge. Die Hausbank kann bei Finanzierungsfällen und auch bei der Suche nach einem Unternehmen weiterhelfen. Rechtsanwältin sowie Steuerberater und -beraterinnen helfen bei den vertraglichen Fragen. Bei betriebswirtschaftlichen Themen unterstützen Sie „Unternehmensberater“ und -beraterinnen ebenso wie Experten der Kammern und Verbände. Zudem können Sie den Prozess begleiten sowie die Übergabeforderungen moderieren.

Auch für die Themen, die im Alltag nicht gesondert als Beratungsinstrumente gekennzeichnet sind, beraten Beratungsunternehmen, die sich auf Familienunternehmen spezialisiert haben, helfen z. B. bei Konflikten.

**N**



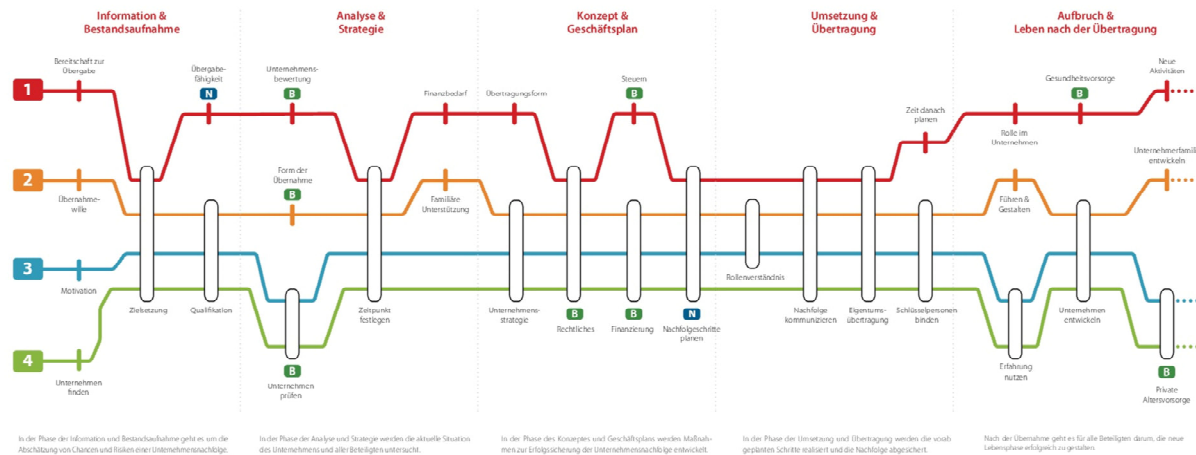
**Notfallplanung**

Unabhängig vom Alter muss sich jeder Unternehmer und jede Unternehmerin Gedanken über einen plötzlichen Ausfall machen und systematisch für den Notfall vorsorgen. Mit der Notfallplanung wird sichergestellt, dass das Unternehmen fortgeführt werden kann, auch wenn wichtige Personen für längere Zeit ausfallen.

Im Notfallkoffer werden wichtige Dokumente und Informationen an einer zentralen Stelle gesammelt und regelmäßig aktualisiert. Ein gut gepflegter Notfallkoffer kann auch die Person in der Nachfolge unterstützen. Banken und Banken bieten Vorlagen und Informationen zum Notfallkoffer und zur Notfallplanung.

- ☐ Familieninterne Übernahme,
- ☐ Betriebsinterne Übernahme,
- ☐ Externe Übernahme,
- ☐ Existenzgründung,
- ☐ Anstellung als Betriebsleiter/in,
- ☐ Anstellung als Meister/in

# Nachfolge-Fahrplan



In der Phase der Information und Bestandsaufnahme geht es um die Abschätzung von Chancen und Risiken einer Unternehmensnachfolge.

In der Phase der Analyse und Strategie werden die aktuelle Situation des Unternehmens und aller Beteiligten untersucht.

In der Phase des Konzepts und Geschäftsplans werden Maßnahmen zur Erfolgsicherung der Unternehmensnachfolge entwickelt.

In der Phase der Umsetzung und Übertragung werden die wichtigsten Schritte realisiert und die Nachfolge abgesichert.

Nach der Übernahme geht es für alle Beteiligten darum, die neue Lebensphase erfolgreich zu gestalten.

## Über den Nachfolgefahrplan

Der Nachfolgefahrplan richtet sich an alle, die sich mit der Unternehmensnachfolge beschäftigen und ist in fünf Phasen mit unterschiedlichen Stationen unterteilt. Der Nachfolgefahrplan und seine einzelnen Schritte für Abgebende und Übernehmende wird durch unterschiedliche farbige Linien illustriert. Außerdem gibt der Nachfolgefahrplan Hinweise, bei welchen Stationen eine Beratung und Notfallplanung empfehlenswert ist. Der Rückblick dieses Fahrplans ermöglicht die einzelnen Stationen und hält weitere Tipps und Empfehlungen für Sie bereit.

### 1 Übergabe

Die Stationen auf der roten Linie sind für die Personen wichtig, die in den nächsten Jahren ein Unternehmen übergeben möchten oder wissen wollen, an welcher Station im Nachfolgeprozess sie aktuell stehen.

### 3 Betriebsinterne Übernahme

Personen, die das Unternehmen in dem sie arbeiten übernehmen möchten, können sich an der roten Linie der Fahrpläne orientieren. Sie gibt genau Aufschluss über die Aufgaben, die im betriebsinternen Übernahme-Prozess bewältigt werden sollten.

### B Beratung

Diesen Zeichen leuchtet auf, wenn betriebsinterne Stationen Themen zu bearbeiten sind, bei denen eine Beratung durch Experten empfehlenswert ist.

### 2 Familieninterne Übernahme

Die orangefarbene Linie illustriert welche Stationen durchlaufen werden, um als Familienmitglied ein Unternehmen zu übernehmen. Sie zeigt auch die vielen Verknüpfungspunkte mit der abgebenden Generation, die gemeinsam geregelt werden sollten.

### 4 Externe Übernahme

Für eine externe Übernahme gibt die grüne Linie einen Überblick in die notwendigen Schritte. Diese Linie richtet sich vor allem an diejenigen, die ein eigenes Unternehmen führen wollen, ohne neu zu gründen.

### N Notfallplanung

Diesen Zeichen zeigt, wenn eine Notfallplanung vorzuziehen ist, damit das Unternehmen beim Ausfall wichtiger Personen handlungsfähig bleibt.

## Alle Informationen auf einen Blick

- [www.nachfolge-in-deutschland.de](http://www.nachfolge-in-deutschland.de)
- [www.nachfolge-im-netz.org](http://www.nachfolge-im-netz.org)
- [www.nachfolgewiki.de](http://www.nachfolgewiki.de)
- [www.kmarchiv.de](http://www.kmarchiv.de)
- [www.nachfolgeborde.de](http://www.nachfolgeborde.de)
- [www.malerccloud.org](http://www.malerccloud.org)

Der Nachfolgefahrplan ist ein Projekt der Initiative Abgabende in Deutschland in den Projekten GDI und GDI+ und wird von der Bundesregierung, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und der Bundesagentur für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert. Dieser Fahrplan ist ein Projekt der Initiative Abgabende in Deutschland in den Projekten GDI und GDI+ und wird von der Bundesregierung, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und der Bundesagentur für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert.

Ministerium für Wirtschaft und Klimaschutz  
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

EMF Institut  
für Entrepreneurship, Mittelstand und Familienunternehmen  
der EMF e.V.



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



# Wichtige Informationen zur Nachfolge / Existenzgründung: Rechtsformen, AWH-Wertermittlung, Kaufvertrag, Beratungsangebote, Checklisten mit Anlaufstellen und To do's,..



## Rechtsformen: Die wichtigsten Auswahlkriterien

### Einzelunternehmen: volle Kontrolle, volle Haftung

- für Einstieg gut geeignet (z. B. für Handwerker, Kleingewerbetreibende, Dienstleister)
- entsteht automatisch bei Geschäftseröffnung
- nur ein Betriebsinhaber, keine Konflikte mit Partnern
- kein Mindestkapital
- volle Haftung mit Privatvermögen

### Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR): einfacher Zusammenschluss von Partnern/Sozietät

- für jede Geschäftspartnerschaft geeignet (Kleingewerbe, Freie Berufe, Arbeitsgemeinschaft)
- großer Freiraum für Einzelnen möglich
- keine Formalitäten, schriftlicher Vertrag aber sinnvoll
- kein Mindestkapital
- Teilhaber haften mit Gesellschaftsvermögen und Privatvermögen

### Offene Handelsgesellschaft (OHG): hohes Ansehen, aber Haftungsrisiko

- für Handelsgeschäft mit Partner
- nicht für Kleingewerbe
- kein Mindestkapital
- Gesellschafter haften mit Gesellschaftsvermögen und Privatvermögen
- hohes Ansehen wegen Bereitschaft zu persönlicher Haftung

### Partnerschaftsgesellschaft (PartnG): eigenverantwortlich trotz Partner

- nur für Freie Berufe, wenn das Berufsrecht dies zulässt
- für Unternehmen, die mit Partnern kooperieren, aber trotzdem eigenverantwortlich bleiben wollen
- Gesellschaft haftet mit Gesellschaftsvermögen, Gesellschafter haften bei fehlerhaftem Handeln mit Privatvermögen

### Kommanditgesellschaft (KG): leichteres Startkapital, große Unabhängigkeit des Unternehmers

- für Unternehmer, die zusätzliches Startkapital suchen, aber eigenverantwortlich bleiben wollen
- Mannschaft: Komplementär (ein oder mehrere Unternehmer) und Kommanditisten (Teilhaber)
- Komplementär führt Geschäfte allein
- Kommanditisten sind finanziell am Unternehmen beteiligt
- Unternehmer haftet mit gesamten Privatvermögen, Kommanditisten nur mit Einlage

### Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH): keine private Haftung – in der Regel

- für Unternehmer, die Haftung beschränken wollen
- für Unternehmer, für die die GmbH steuerliche Vorteile bietet
- Gründungsformalitäten und Buchführung etwas aufwändiger
- bei Standardgründungen einfachere Gründungsformalitäten durch Musterprotokoll möglich
- Geschäftsführer: Gesellschafter oder „Fremd“-Geschäftsführer
- die Gesellschaft haftet mit gesamten Gesellschaftsvermögen
- die Haftung der Gesellschafter bei Haftungsansprüchen an die Gesellschaft beschränkt sich auf ihre Kapitaleinlage (insgesamt mindestens 25.000 Euro)
- bei Krediten haften Gesellschafter in der Regel mit zusätzlichen privaten Sicherheiten

### GmbH-Variante: Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) (UG haftungsbeschränkt): geringes Stammkapital – einfache Gründung

- für Gründerinnen und Gründer kleiner Unternehmen, die die Haftung beschränken wollen
- einfache Gründungsformalitäten durch Musterprotokoll
- Haftung der Gesellschafter bei Haftungsansprüchen an die Gesellschaft beschränkt sich auf ihre Kapitaleinlage (insgesamt mindestens ein Euro)
- die Gesellschaft haftet mit gesamten Gesellschaftsvermögen
- bei Krediten haften Gesellschafter in der Regel mit zusätzlichen privaten Sicherheiten

### Ein-Personen-GmbH: eigener Angestellter

- für Einzelunternehmer
- Einzelunternehmen kann in GmbH umgewandelt werden
- Unternehmer kann – aus steuerlichen Gründen – Angestellter des Unternehmens werden
- Gründungsformalitäten und Buchführung etwas aufwändiger
- die Gesellschaft haftet mit gesamten Gesellschaftsvermögen
- die Haftung des Gesellschafters bei Haftungsansprüchen an die Gesellschaft beschränkt sich auf seine Kapitaleinlage (mindestens 25.000 Euro)
- bei Krediten haftet der Gesellschafter in der Regel mit zusätzlichen privaten Sicherheiten

### GmbH & Co. KG: vielfältige Möglichkeiten

- für Unternehmer, die ihre Haftung beschränken und die Flexibilität einer Personengesellschaft (im Unterschied z. B. zur GmbH) genießen wollen
- KG mit GmbH (anstelle einer natürlichen Person) als persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementärin)
- Kommanditisten (Teilhaber) sind die Gesellschafter der GmbH
- Haftung wie bei einer GmbH
- Entscheidungsbefugnis beim Komplementär

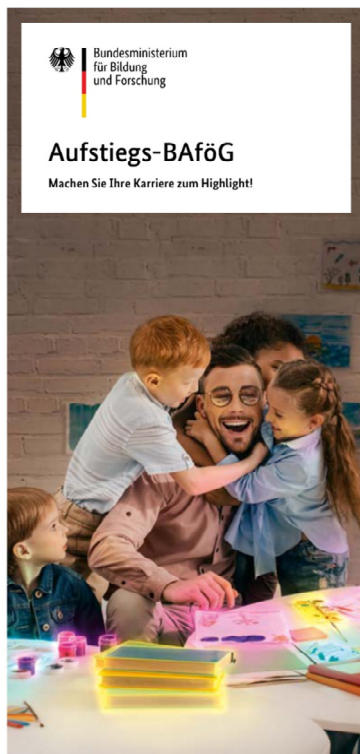
### AG: Alternative für Mittelständler

- für Unternehmer, die sich Wege zu zusätzlichem Eigenkapital offen halten wollen
- Unternehmer können weitere Anleger durch die Ausgabe von Belegschaftsaktien für Mitarbeiter oder durch Hereinnahme von Kunden als Gesellschafter beteiligen
- Unternehmer kann alleiniger Aktionär und Vorstand sein
- Entscheidungsbefugnis durch Aufsichtsrat beschränkt

### eingetragene Genossenschaft (eG): beschränkte Haftung

- Mitglieder (Unternehmer) wollen gemeinschaftlich und solidarisch Geschäftsbetrieb fördern
- mindestens 3 Gründer
- Haftung in Höhe der Genossenschaftereinlage
- Verbindliche Umsetzung der Ziele durch enge Bindung an Satzung

# Fördermöglichkeiten für Nachfolge / Existenzgründung: Aufstiegs-Bafög, Meisterprämie/-Bonus, Bürgschaften ...



**Großzügiger Vollzuschuss zum Lebensunterhalt**  
Die größte Verbesserung gibt es bei den Unterhaltskosten: Fachkräfte, die sich in Vollzeit fortbilden, erhalten bis zu 963 Euro Unterstützung zum Lebensunterhalt als Vollzuschuss.

#### Weitere Förderkomponenten im Überblick:

- ▶ Bei den Fortbildungskosten liegt der Zuschussanteil für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (inkl. Meisterstück) bei 50 Prozent. Für den verbleibenden Teil der Kosten kann ein zinsgünstiges Darlehen in Anspruch genommen werden.
- ▶ Bei bestandener Prüfung erfolgt ein Darlehenserlass von 50 Prozent.
- ▶ Bei anschließender Existenzgründung wird das Darlehen vollständig erlassen.

#### Lehrgangs- und Prüfungsgebühren

Förderung bis zu	15.000 €
Zuschussanteil	50 %
Darlehenserlass	50 %
Vollständiger Erlass bei Existenzgründung	100 %

#### Materialkosten eines Meisterprüfungsprojekts (und vergleichbarer Arbeiten)

Förderung bis zur Hälfte der Kosten, höchstens bis zu	2.000 €
Zuschussanteil	50 %

## Bundesland

[Baden-Württemberg](#)

[Bayern](#)

[Bremen](#)

[Hamburg](#)

[Hessen](#)

[Mecklenburg-Vorpommern](#)

[Niedersachsen](#)

[Nordrhein-Westfalen](#)

[Rheinland-Pfalz](#)

[Saarland](#)

[Sachsen](#)

[Thüringen](#)

## Zuschuss für Meister

1.500 Euro Meisterprämie bei bestandener Meisterprüfung im Handwerk

3.000 Euro Meisterbonus bei bestandener Fortbildungsprüfung

4.000 Euro Aufstiegsfortbildungsprämie bei bestandener Fortbildungsprüfung

1.000 Euro Meisterprämie bei bestandener Aufstiegsfortbildung

1.000 Euro Meisterprämie bei bestandener Meisterprüfung im Handwerk

2.000 Euro Meister-Extra bei bestandener Prüfung; 3.000 Euro für die 50 Jahrgangsbesten

4.000 Euro Meisterprämie bei bestandener Meisterprüfung im Handwerk

2.500 Meisterprämie bei bestandener Meisterprüfung im Handwerk (*Geplant ab Mitte 2023*)

2.000 Euro Aufstiegsbonus I bei bestandener Fortbildungsprüfung

1.000 Euro Meisterbonus bei bestandener Meisterprüfung

2.000 Euro Meisterbonus bei bestandener Meisterprüfung

1.000 Euro Meisterprämie bei bestandener Meisterprüfung sowie weitere 1.000 Euro zusätzlich für die Jahrgangsbesten der Meisterprüfung eines Gewerks



# „Seenotspiel“ oder andere Planspiele zur Entscheidungsfindung, Teamfähigkeit, Stressresistenz, Durchsetzungsfähigkeit, Objektivität, Konfliktfähigkeit



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages





# „Unternehmertypen“-Test



## Test: Haben Sie Unternehmergeist?

Hinweise darauf, was dazu gehört, Unternehmerin oder Unternehmer zu sein, gibt der folgende Test. Er geht auf wichtige Eigenschaften einer Unternehmerpersönlichkeit ein. Mit seiner Hilfe kann man auch feststellen, ob

man selbst ein „Unternehmertyp“ ist oder nicht. Testinhalte und Testresultate können mit den Ergebnissen einer Unternehmerbefragung verglichen werden.

Antworten jeweils: • eher ja (1 Punkt) • eher nein (0 Punkte)

Kategorie	Schüler/-in		Unternehmer/-in	
	Eher ja	Eher nein	Eher ja	Eher nein
<b>Antriebsstärke</b>				
Sind Sie begeisterungsfähig?				
Sind Sie entscheidungsfreudig?				
Nehmen Sie Herausforderungen gern an?				
Sind Sie hartnäckig, wenn es um Ihre Sache geht?				
<b>Unabhängigkeit</b>				
Sind Sie jemand, der gern die Initiative ergreift?				
Geht es Ihnen eher gegen den Strich, wenn Ihnen einer sagt, was Sie zu tun haben?				
Genießen Sie es, selber entscheiden zu dürfen?				
Haben Sie eigene Ziele, die Sie erreichen wollen?				
<b>Risikobereitschaft</b>				
Sind Sie ein optimistischer Mensch?				
Sind Sie bereit, Risiken einzugehen, wenn Sie etwas erreichen wollen?				
Kommen Sie gut über Frustrationen hinweg?				
Hätten Sie als Unternehmer/-in Angst davor zu scheitern?				
Sind Sie bereit, als Selbständige/-r auf ein sicheres festes Einkommen zu verzichten?				
<b>Kreativität</b>				
Fällt es Ihnen leicht, neue Ideen zu entwickeln?				
Denken Sie: Es gibt für jedes Problem eine Lösung?				
Finden Sie Routine auf Dauer langweilig?				

Kategorie	Schüler/-in		Unternehmer/-in	
	Eher ja	Eher nein	Eher ja	Eher nein
<b>Kontakt</b>				
Fällt es Ihnen leicht, mit fremden Menschen ins Gespräch zu kommen?				
Können Sie sich gut gegen Andere durchsetzen?				
Übernehmen Sie gern Verantwortung?				
Können Sie sich gut auf andere Menschen einstellen?				
Können Sie andere begeistern?				
<b>Leistung</b>				
Sind Sie ehrgeizig?				
Sind Sie ein/-e disziplinierte(-r) Arbeiter/-in?				
Können Sie mit Stresssituationen gut zurecht?				
Sind Sie bereit, als Selbständige/-r 60 Stunden und mehr in der Woche zu arbeiten?				

### Auswertung

Addieren Sie Ihre Punktzahl und lesen Sie die entsprechende Bewertung:

#### 0 bis 10 Punkte

Sie sind wahrscheinlich nicht die geborene Unternehmerin oder der geborene Unternehmer. Wahrscheinlich würden Sie als Angestellte/-r glücklicher.

#### 11 bis 20 Punkte

Das Ergebnis fällt für Sie nicht eindeutig aus. Die geborene Unternehmerin oder der geborene Unternehmer sind Sie wahrscheinlich nicht. Aber Sie zeigen schon eine ganze Reihe von Eigenschaften, die man als Unternehmer/-in gut gebrauchen kann.

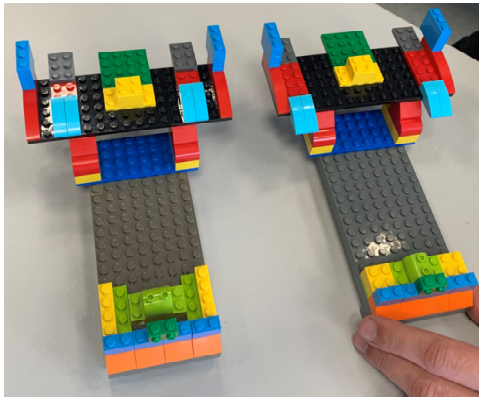
#### 21 bis 25 Punkte

Gratuliere: Sie scheinen viel von einer Unternehmerperson zu haben. Wenn Sie mit dem Gedanken spielen, sich tatsächlich einmal selbständig zu machen, sollten Sie sich trotzdem gut über den Weg dorthin informieren.

# „Lego“, Tangram, Serviette, Bausteine oder andere Rollenspiele zur Kommunikation und Personalführung:

Eine „Führungskraft“ baut und informiert genau, was nachzubauen ist.

Eine weitere Person hört nur zu und baut nach.



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

 **DIE MALER**  
NACHFOLGE MEISTERN



# „Best Practice“ Beispiele und Motivation zur Nachfolge

## Die Rolle mit dem Mentor getauscht

Christian Henkel übernimmt Geschäftsführung des Malerbetriebs Noll in Somborn

Von Michael Staudenmaier

Seit der Gründung 1875 durch Adam Noll ist der Somborner Malerbetrieb Noll in Familienhand geführt (siehe Infokasten). Zum Jahresanfang hat Manfred Noll, der das Unternehmen in vierter Generation mehr als 35 Jahre geleitet hat, die Geschäftsführung an seinen bisherigen Prokuristen, den 30-jährigen Malermeister Christian Henkel, übergeben. Noll und Henkel tauschen damit die Rollen in der seit 2001 bestehenden Maler Noll Bau- und Dekorations GmbH mit 23 festangestellten Mitarbeitern. „Es ist für mich ein Glücksgriff“, zeigt sich Manfred Noll im Gespräch mit der GZV zufrieden, einen Nachfolger gefunden zu haben – im Handwerk keine einfache Aufgabe. Bald 59 Jahre alt, wird der Maler- und Lackiermeister weiter für die Kunden Ansprechpartner bleiben. Ein Namenswechsel der Firma ist nicht geplant.

Erste Gespräche zur Übernahme des Malerbetriebs Noll führte Manfred Noll und Christian Henkel bereits vor rund zwei Jahren. 2019 übernahm Henkel, seit 2015 als Maler- und Lackiermeister in der Firma tätig, in eine leitende Position in der Geschäftsführung als Prokurist auf



Manfred Noll (links) freut sich, nach fast 36 Jahren sein Unternehmen ruhigen Gewissens in die Hände seines bisherigen Prokuristen Christian Henkel legen zu können. FOTO: STAUDENMAIER

Neue Strukturen bei Odenwälder Malerbetrieb

## Digitalisierung schafft mehr Zeit für Kreativität

Die Farbe im Lager geht zur Neige? Kein Problem. Für Nachschub ist gesorgt. Umgehend. Zeitaufwand? Gleich null. Bei der Firma Steuernagel und Lampert aus Groß-Bieberau erledigt das der Computer.

Katja Simon

Das Büro könnte auch in einem der Bankentürme Frankfurts angesiedelt sein. Panorambildschirm auf dem Schreibtisch, das Smartphone daneben. Ein großes Digitalboard an der Wand gegenüber, das die Inhalte bei Bedarf spiegelt. Malermeister und Geschäftsführer Jörg Held lüchelt. „Glauben Sie mir, das erleichtert vieles.“

Der 42-Jährige hat sein Handwerk von der Pike auf gelernt. Er ist Meister des Maler- und Lackierhandwerks, Meister des Fassmalers und Vergolderhandwerks, staatlich geprüfter Farb- und Lacktechniker. 2010 übernahm er von seinem Vater die Geschäftsführung des Unternehmens und trieb die Digitalisierung weiter voran. Weil er liebt, was er tut.



Jörg Held (li.), Geschäftsführer des Odenwälder Malerbetriebs Steuernagel und Lampert, treibt die Digitalisierung in

Maler Balzer aus Marburg ist Preisträger in der Kategorie »Zukunftsfähige Nachfolge« bei Hessischer Gründerpreis 2020

Malermeister Timo Reinhardt ist Preisträger in der Kategorie »Zukunftsfähige Nachfolge«. Durch den Einsatz digitaler Werkzeuge verschafft er seinen Kunden schon im Vorfeld einen Eindruck von der möglichen Umsetzung. Darüber hinaus werden viele nachhaltige Produkte aus der Region verarbeitet. Maler Balzer ist auch in der Integrationsarbeit aktiv und bildet Menschen mit Migrationshintergrund aus.

HESSISCHER GRÜNDERPREIS Preisträger 2020



<https://planet-beruf.de/schuelerinnen/news/detail/ausbildungsberufe-auf-sendung>

Ausbildungsberufe auf Sendung 05.04.2022

Am 9. April startet eine Videoserie zum Thema Superjobs XXL. Jessica Jörges, Deutschlands beste Malerin 2018, stellt zwölf Ausbildungsberufe aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung vor. Die halbstündigen Sendungen zeigen, dass die duale Berufsausbildung der Einstieg in eine chancenreiche Berufskarriere sein kann. Bild [www.worldskillsgermany.com](http://www.worldskillsgermany.com)



Die Moderatorin Jessica Jörges ist ehemalige WorldSkills-Teilnehmende von der Weltmeisterschaft der Berufe. Sie spricht mit Auszubildenden und Ausbildungspersonal und schaut ihnen bei ihren Tätigkeiten über die Schulter. Schülerinnen und Schüler erhalten so einen Einblick in die Vielfalt der Berufe. WorldSkills Germany, anerkannte Bildungsorganisation für berufliche Wettbewerbe wie die EM und WM der Berufe, hat die Sendung in Kooperation mit Welt der Wunder TV produziert. Informationen zu Sendeterminen und Berufen sowie zum Empfang im Fernsehen und online sind der Webseite zu entnehmen.

Gefördert durch:



Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

**DIE MALER NACHFOLGE MEISTERN**

## „Karrieremappe“ als Handout für alle Teilnehmenden



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Abschlussdokumentation  
Nachfolge Meistern im  
Maler- und Lackiererhandwerk  
Initiative „Unternehmensnachfolge –  
aus der Praxis für die Praxis“

